



RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE DURCHFÜHRUNG VON PRAKTIKA

- Terminologie
- Bereitstellung von Praktikumsplätzen
- Praktikumsvertrag
- Rechte und Pflichten im Praktikumsverhältnis
- Sozialversicherung
- Praktika im Ausland

Impressum

Herausgeber	Universität Bielefeld Rektorat – Der Kanzler Dezernat SL Postfach 10 01 31 33501 Bielefeld
Text	Dr. Ulrich Körber (1. Auflage) Marc Melzer (4., überarbeitete Auflage) Mandy Ziboldka (5. + 6., überarbeitete Auflage)
Redaktion	Dezernat SL Dezernat Studium und Lehre Tel.: 5230
Druck	Zentrale Vervielfältigungsstelle der Universität Bielefeld
Auflage	6., überarbeitete Auflage (100 Exemplare) Dezember 2016

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	3
Literaturverzeichnis.....	5
Abkürzungsverzeichnis.....	7
I. Zur Terminologie.....	9
Exkursionen	9
Freiwilliges Praktikum	9
Job	9
Laborpraktikum	9
Nachpraktikum	9
Pflichtpraktikum	10
Praktikantin / Praktikant	10
Praktikum	10
Praktikumsbetrieb	10
Praktische Studienzeit	10
Praxissemester	10
Praxisstudien im Lehramtsstudium	11
Vorpraktikum	11
Werkstudentin / Werkstudent.....	11
Zwischenpraktikum	11
II. Bereitstellung von Praktikumsplätzen.....	12
1. Anspruch auf einen Praktikumsplatz	12
2. Pflichtpraktika im Lehrbetrieb, insbesondere das Laborpraktikum	13
3. Praktikum und Flüchtlinge.....	13
III. Der Praktikumsvertrag	15
1. Die Parteien des Praktikumsvertrages	16
2. Pflichtpraktika	16
3. Freiwillige Praktika	17
4. Job	21
5. Mindestlohn für Studierende im Praktikum	23
6. Praktikumsvergütung und BAföG.....	26

IV. Rechte und Pflichten im Praktikumsverhältnis.....	27
1. Allgemeine Rechte und Pflichten.....	27
2. Haftungsfragen.....	28
3. Diskriminierungsverbot.....	29
4. Insbesondere: Übernahmeverschulden.....	30
5. Schweigepflicht.....	30
6. Anzeigepflicht.....	31
V. Sozialversicherung.....	33
1. Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.....	33
a) Obligatorische Praktika.....	33
b) Freiwillige Praktika.....	34
2. Unfallversicherung.....	36
VI. Praktika im Ausland.....	40
1. EU/EWR und Schweiz.....	40
2. Drittstaaten.....	41
Stichwortverzeichnis.....	42
Anhang.....	44
I. Muster eines Praktikumsvertrages für obligatorische Praktika und Praxissemester.....	44
II. Muster eines Praktikumsvertrages für ein Praktikum zur Orientierung für die Aufnahme eines Studiums oder für ein studienbegleitendes Praktikum.....	48
III. Muster eines allgemeinen Praktikumsvertrages.....	52
IV. Berufsbildungsgesetz (BBiG).....	56
V. Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG).....	64
VI. Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger.....	66
VII. Richtlinien des Bundes zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten (Praktikantenrichtlinie Bund).....	82

Vorbemerkung

Früher wurde das Studium an einer Universität als eine eher theoretische Ausbildung verstanden und ausgestaltet, die nicht immer und unbedingt an den Bedingungen der Praxis und den Anforderungen der Berufswelt orientiert war. Seitens der Universitäten gab es gegenüber der Praxis sogar zum Teil ganz allgemein Berührungsängste, weil man die Unabhängigkeit in Forschung und Lehre in Frage gestellt sah. Demgegenüber zeichnet sich jedoch in den letzten Jahren an dieser Stelle ein deutlicher (Bewusstseins-) Wandel ab. So suchen Studierende auch der Universitäten mittlerweile insbesondere wegen der angespannten Situation am Arbeitsmarkt und des Umstandes, dass klassische, eindeutig definierte Berufsbilder immer mehr in Auflösung begriffen sind, nicht erst nach Abschluss ihrer Ausbildung, sondern bereits während ihres Studiums den Kontakt zur Praxis, um ihre Berufschancen zu verbessern und ein konkretes Bild von ihrer potenziellen späteren beruflichen Tätigkeit zu gewinnen. Auch die Studien- und Prüfungsordnungen universitärer Studiengänge empfehlen heute in diesem Sinne vielfach das Absolvieren von Praktika oder schreiben sogar Praktika oder Praxissemester verpflichtend vor.

Vor diesem Hintergrund wurden in der Vergangenheit eher nur vereinzelt die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Durchführung von Praktika erörtert. Mittlerweile haben diesbezügliche Fragen aber mit der ansteigenden Zahl von absolvierten Praktika ebenfalls zugenommen. Diese Probleme wurden und werden von den Studierenden in der Regel an solche Mittelspersonen in den Fakultäten gestellt, die sich ihrerseits erst kundig machen müssen. Diese Situation ließ die Idee entstehen, die vorliegende Broschüre zu den wichtigsten rechtlichen Rahmenbedingungen für die Durchführung von Praktika zu verfassen.

Bei der Erarbeitung dieser Broschüre hat sich gezeigt, dass trotz der mittlerweile sehr großen praktischen Bedeutung dieses Bereichs viele Fragen sich nicht ohne weiteres und eindeutig beantworten lassen. So müssen beispielsweise die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger ihre gemeinsamen Grundsätze über die versicherungs-, beitrags- und leistungsrechtliche Beurteilung beschäftigter Studenten, Praktikanten und ähnlicher Personen regelmäßig überarbeiten. Der Grund hierfür ist in erster Linie darin zu sehen, dass es sich hier um eine Rechtsmaterie an der Schnittstelle zwischen Hochschul-, Berufsausbildungs- und Arbeitsrecht handelt. Darüber hinaus stellt das Arbeitsrecht trotz seiner enormen Bedeutung im Alltag eine wenig kodifizierte Rechtsmaterie dar. Besonders deutlich wird diese Schnittstellenproblematik auch im Bereich des Sozialversicherungsrechts, eine an sich schon ausgesprochen schwierige Rechtsmaterie mit doch sehr hoher praktischer Relevanz.

Diese Broschüre richtet sich in erster Linie an Mitglieder der Universität, die ihrerseits Studierende zu Fragen im Zusammenhang mit Praktika beraten (Praktikumsbüros, Praktikumsbeauftragte, Studienberaterinnen und Studienberater usw.). Sie stellt den Versuch dar, „nach bestem Wissen und Gewissen“ eine kleine rechtliche Einführung in die Materie zu geben. Sollten sich trotz sorgfältiger Recherchen Fehler eingeschlichen haben,

werden diesbezüglich Hinweise gern entgegengenommen (Dezernat II, Tel. 5230). Gleiches gilt für sonstige Änderungs- und Ergänzungsvorschläge sowie für Rückfragen, die sich aus der täglichen Arbeit ergeben.

Zahlreiche Änderungen im Hochschulrecht und vor allem im Sozialversicherungsrecht haben die Überarbeitung der Broschüre veranlasst. Sie befindet sich jetzt auf dem Rechtsstand vom 1. Oktober 2016.

Literaturverzeichnis

- Bayreuther, Frank
Der gesetzliche Mindestlohn, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2014, S. 865 ff.
- Benecke, Martina/Hergenröder, Carmen Silvia
Berufsbildungsgesetz Kommentar, 2009
(zitiert: Benecke/Hergenröder/Bearbeiter)
- Fangmann, Helmut
Die Rechtsstellung des Praktikanten, Arbeit und Recht 1977, S. 201 ff.
- Fischer, Thomas
Strafgesetzbuch mit Nebengesetzen, 63. Aufl. 2016
- Gagel, Alexander
SGB II/SGB III Grundsicherung und Arbeitsförderung Kommentar, Band 1, Stand der Ergänzungslieferung 62: 1. Juni 2016
(zitiert: Gagel/Bearbeiter)
- Greiner, Stefan
Die Praktikantenregelung in § 22 MiLoG, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2016, S. 594 ff.
- Henssler, Martin/ Willemsen, Heinz Josef/Kalb, Heinz-Jürgen (Hrsg.)
Arbeitsrecht Kommentar, 7. Aufl. 2016
(zitiert: HWK/Bearbeiter)
- Hirdina, Ralph
Rechtsfragen zur Kündigung eines Praktikumsvertrages, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2008, 916 ff.
- Küttner, Wolfdieter
Personalbuch 2016, 23. Aufl. 2016
- Lakies, Thomas/Malottke, Annette
BBiG Berufsbildungsgesetz Kommentar für die Praxis, 4. Aufl. 2011
(zitiert Lakies/Malottke/Bearbeiter)
- Leinemann, Wolfgang/ Taubert, Thomas
Kommentar zum Berufsbildungsgesetz, 2. Aufl. 2008
(zitiert: Leinemann/Taubert)
- Maties, Martin
Generation Praktikum – Praktika, Einfühlungsverhältnisse und ähnliche als umgangene Arbeitsverhältnisse? RdA 2007, S. 135 ff.
- Müller-Glöge, Rudi/ Preis, Ulrich/ Schmidt, Ingrid (Hrsg.)
Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 17. Aufl. 2017
(zitiert: ErfK/Bearbeiter)

- Plagemann, Hermann (Hrsg.)* Münchener Anwaltshandbuch Sozialrecht, 4. Aufl. 2013
(zitiert: *Plagemann/Bearbeiter*)
- Ricken, Oliver* Beitragsrechtliche Bewertung einer freiwilligen zusätzlichen Vergütung bei Rechtsreferendaren, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2016, S. 94
- Riechert, Christian/Nimmerjahn, Lutz* Mindestlohngesetz Kommentar, 2015
(zitiert: *Riechert/Nimmerjahn*)
- Rolfs, Christian/Kreikelbohm, Ralf/Giesen, Richard/Uschding, Peter* Beck'scher Online Kommentar, Arbeitsrecht, Edition 41. Stand 01.09.2016
(zitiert: *BeckOK ArbR/Bearbeiter*)
- Rolfs, Christian/Giesen, Richard/Kreikelbohm, Ralf/Udsching, Peter* Beck'scher Online-Kommentar Sozialrecht, Edition 42, Stand 01.08.2016
(zitiert: *BeckOK SozR/Bearbeiter*)
- Sagan, Adam/Witschen, Stefan* Mindestlohn für alle? Zum Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes und dessen Kollision mit vertraglichen Entgeltabreden, Juris Die Monatszeitschrift 2014, S. 372 ff.
- Schade, Friedrich* Der Student im Pflichtpraktikum – ein rechtloses Wesen?, Neue Juristische Wochenschrift 2013, S. 1039 ff.
- Scherer, Werner* Verträge mit Praktikanten, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1986, S. 280 ff.
- Wagner, Regine/Knittel, Stefan (Hrsg.)* Krauskopf, Soziale Krankenversicherung Pflegeversicherung Kommentar; Band 1, Stand: März 2016
(zitiert: *Krauskopf/Bearbeiter*)
- Weber, Hansjörg* Anmerkung zum Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Juni 1974 – 4 AZR 436/73, AP Nr. 3 zu § 3 BAT

Abkürzungsverzeichnis

AP	Arbeitsrechtliche Praxis, Nachschlagewerk des BAG
ArbuR	Arbeit und Recht, Zeitschrift
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AsylG	Asylgesetz
Aufl.	Auflage
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAT	Bundesangestellten-Tarifvertrag
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BeschV	Beschäftigungsverordnung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BSG	Bundessozialgericht
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
DSG	Landesdatenschutzgesetz NW
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
ErfK	Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
HG	Hochschulgesetz NW
JAG	Juristenausbildungsgesetz NW
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
LPO	Lehramtsprüfungsordnung NW
NW	Nordrhein-Westfalen
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
MiLoG	Mindestlohngesetz
NachwG	Nachweisgesetz
Rn.	Randnummer
SGB III	Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung –
SGB IV	Sozialgesetzbuch (SGB) Viertes Buch (IV) – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung –
SGB V	Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) – Gesetzliche Krankenversicherung –

Abkürzungsverzeichnis

SGB VI	Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) – Gesetzliche Rentenversicherung –
SGB VII	Sozialgesetzbuch (SGB) Siebtes Buch (VII) – Gesetzliche Unfallversicherung –
SGB XI	Sozialgesetzbuch (SGB) Elftes Buch (XI) – Soziale Pflegeversicherung –
StGB	Strafgesetzbuch
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
USK	Urteilssammlung für die gesetzliche Krankenversicherung
UWG	Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb
VO (EWG)	Verordnung der Europäischen (Wirtschafts-)Gemeinschaft

I. Zur Terminologie

Exkursionen

Bei Exkursionen handelt es sich um Lehrveranstaltungen, die außerhalb der Universität stattfinden. Werden diese von der jeweiligen Fakultät unmittelbar organisiert und betreut, dann spricht man von Exkursionen im engeren Sinn. Darüber hinaus werden Exkursionen (im weiteren Sinn) auch von Einrichtungen, z.B. Fachschaftsvertretungen (Vertreter aller in einer Fachrichtung eingeschriebenen Studierenden, also der Fachschaft) durchgeführt. Letztere zählen nicht zum integralen Bestandteil des regulären Lehrangebots.

Freiwilliges Praktikum

Werden Praktika lediglich empfohlen (auch in Prüfungs- oder Studienordnungen), dann liegt kein Pflichtpraktikum, sondern lediglich ein fakultatives und damit ein freiwilliges Praktikum vor. Diese werden meist aus Interesse absolviert und können auch schon frühzeitig zur Kontaktaufnahme zu potenziellen Arbeitgebern und so zur Verbesserung der Berufschancen genutzt werden.

Job

Auch wenn ein Ferienjob oder Semesterjob zumeist zur Finanzierung des Studiums dient, stehen diese in keinem unmittelbaren Verhältnis zueinander. Dabei werden die Studierenden nicht zu ihrer Berufsausbildung, sondern im Rahmen eines echten Arbeitsverhältnisses beschäftigt. Auch Ferien- und Semesterjobs sind in der Regel Arbeitsverhältnisse, für die das Arbeitsrecht gilt. Für Studierende gibt es kein „Arbeitsrecht 2. Klasse“.

Laborpraktikum

Das Laborpraktikum kommt in erster Linie in naturwissenschaftlichen Studiengängen vor. Es wird in der Regel in entsprechend ausgestatteten Räumlichkeiten (Labor) in der Universität durchgeführt und von der jeweiligen Fakultät unmittelbar organisiert und betreut.

Nachpraktikum

Ein Nachpraktikum im engeren Sinne kommt an der Universität Bielefeld nicht vor. Im Verhältnis zum eigentlichen Studium wird ein solches Praktikum in zeitlicher Hinsicht nach dem Studium absolviert. Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger verstehen unter „Nachpraktikum“ allerdings auch den juristischen Vorbereitungsdienst von Rechtsreferendaren, der auf die Zweite juristische Staatsprüfung vorbereitet (siehe dazu Kapitel V unter 1 a) cc) und **Anhang V** unter 2.2.3.1).

Pflichtpraktikum

Ist ein Praktikum in der jeweiligen Prüfungs- bzw. Studienordnung festgeschrieben, dann ist dieses obligatorischer Bestandteil des Studiums und muss zur Zwischen- oder Hauptprüfung zwingend nachgewiesen werden.

Praktikantin / Praktikant

Als Praktikantin bzw. Praktikant ist anzusehen, wer, ohne eine systematische Berufsausbildung zu absolvieren, im Rahmen einer Gesamtausbildung, z.B. der Zulassung zu einem Studium oder zu einer Hochschulprüfung, eine bestimmte Tätigkeit und Ausbildung in einem Betrieb nachweisen muss. In § 22 Abs. 1 Satz 3 MiLoG hat der Gesetzgeber erstmals den Begriff der Praktikantin bzw. des Praktikanten definiert. In der Vorschrift heißt es: „Praktikantin oder Praktikant ist 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.“ Im Vordergrund steht also zur Abgrenzung zu einem Arbeitsverhältnis der Kenntniserwerb der Praktikantin bzw. des Praktikanten (Benecke/Hergenröder/Benecke, § 26 Rn. 12).

Praktikum

Mit einem Praktikum im hier erörterten Zusammenhang ist in der Regel die (z.B. berufsorientierende) praktische Durchführung der Studienzeit außerhalb der Universität gemeint, ohne dass eine Exkursion vorliegt.

Praktikumsbetrieb

Unter einem Praktikumsbetrieb wird im Folgenden jede Stelle verstanden, die eine Praktikantin bzw. einen Praktikanten beschäftigt, unabhängig davon, wie diese Stelle rechtlich organisiert ist (z.B. öffentlich-rechtliche Körperschaft, privatrechtliche Gesellschaft, eingetragener Verein) und was den Gegenstand der Tätigkeit dieser Stelle bildet (Produktion, Handel, Dienstleistung, öffentliche Verwaltung, sozialer Bereich usw.).

Praktische Studienzeit

Im Rahmen eines rechtswissenschaftlichen Studiums muss für die Zulassung zur Ersten Prüfung (vgl. §§ 2 ff. JAG NRW) eine praktische Studienzeit von insgesamt dreimonatiger Dauer während der vorlesungsfreien Zeit abgeleistet werden. Die praktische Studienzeit findet in der Regel mindestens sechs Wochen in der Rechtspflege, vornehmlich bei einer Rechtsanwältin oder einem Rechtsanwalt, oder in einem Unternehmen

der freien Wirtschaft und mindestens sechs Wochen bei einer Verwaltungsbehörde statt. Das Nähere ergibt sich aus § 8 JAG NRW.

Praxissemester

Eine besondere Form des Pflichtpraktikums bildet das Praxissemester. Es erstreckt sich über ein Semester und ist Bestandteil der Regelstudienzeit (vgl. § 61 Abs. 1 Satz 2 HG).

Praxisstudien im Lehramtsstudium

Die Lehrerausbildung nach dem Lehrerausbildungsgesetz (LABG) 2009 in der geänderten Fassung von 2016 umfasst mehrere verbindliche Praxisstudien: ein Eignungs- und Orientierungspraktikum sowie ein Berufsfeldpraktikum jeweils im Bachelorstudium und ein Praxissemester im Master of Education.

Das Berufsfeldpraktikum bietet differenzierte Einblicke in schulische- oder außerschulische Praxisfelder. Die anderen Formate betreffen ausschließlich schulische Praxisfelder.

Das Ziel dieser Praxisstudien ist es, dass Studierende theoriegeleitet Einblicke in die Komplexität des Systems Schule und in die Tätigkeitsfelder von Lehrkräften erhalten und dabei ihre persönliche Kompetenzentwicklung reflektieren. Die Praxisstudien im Lehramtsstudium bestehen deshalb neben der Praxisphase aus vorbereitenden, begleitenden und/oder nachbereitenden Lehrveranstaltungen.

Nähere Einzelheiten sind in § 12 LABG und §§ 7ff Lehramtszugangsverordnung 2016, einem Erlass des Schulministeriums („Praxiselemente-Erlass“) sowie in den Prüfungs- und Studienordnungen der Universität Bielefeld geregelt.

Vorpraktikum

Ein Ausnahmefall an der Universität Bielefeld ist das Vorpraktikum, das zeitlich vor dem eigentlichen Studium absolviert wird.

Werkstudentin / Werkstudent

Für die Tätigkeit von Werkstudentinnen oder Werkstudenten gilt das zum Job Gesagte entsprechend. Werkstudentinnen oder Werkstudenten haben einen besonderen Status in der Sozialversicherung.

Zwischenpraktikum

Den Regelfall an der Universität Bielefeld bildet das Zwischenpraktikum. Dieses findet während des Studiums, also vorlesungsbegleitend, in den Semesterferien oder als Praxissemester statt.

II. Bereitstellung von Praktikumsplätzen

Verschiedene Studien- und Prüfungsordnungen der Universität Bielefeld schreiben zwingend das Absolvieren eines Praktikums oder eines Praxissemesters als Bestandteil des Pflichtcurriculums vor (Pflichtpraktika). Im Gegensatz zu freiwilligen oder empfohlenen Praktika stellt sich die Frage, ob die Universität verpflichtet ist, entsprechende Praktikumsplätze in entsprechender Zahl für die Studierenden zur Verfügung zu stellen.

1. Anspruch auf einen Praktikumsplatz

Eine ausdrückliche Regelung, dass die Universität verpflichtet ist, Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen, findet sich weder im Hochschulgesetz noch in den jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen.

§ 26 Abs. 2 Satz 2 HG regelt lediglich, dass der Fachbereich (die Fakultät) die Vollständigkeit und Ordnung des Lehrangebots sowie die Wahrnehmung der innerhalb der Hochschule zu erfüllenden weiteren Aufgaben zu gewährleisten hat. Ferner kann der Fachbereich nach Satz 4 der genannten Vorschrift eines seiner Mitglieder mit der Wahrnehmung von Aufgaben, wie auch die berufspraktische Tätigkeit, beauftragen. Nach § 27 Abs. 1 Satz 2 HG ist die Dekanin oder der Dekan verantwortlich für die Organisation des Studiums und der Prüfungen. Ob diese soeben erwähnten Regelungen bei einer Gesamtbetrachtung dazu führen können, eine Pflicht der Hochschule zur Bereitstellung eines bestimmten Praktikumsplatzes in jedem Einzelfall zu begründen, muss aber gleichwohl bezweifelt werden. Denn für nahezu jedes Praktikum ergeben sich in der Regel sehr individuelle und daher unterschiedliche Konstellationen und Ausgangssituationen (persönlicher, zeitlicher, räumlicher, organisatorischer usw. Art), denen mit einer pauschalen und abstrakten Verpflichtung der Hochschule nicht begegnet werden kann.

Während die Praktika, wie z.B. das Laborpraktikum, zu einem in der Regel genau definierten Zeitpunkt des Studiums zu absolvieren sind, da zuvor bestimmte Lehrveranstaltungen absolviert worden sein müssen und das Praktikum seinerseits die Voraussetzungen für die Teilnahme an späteren Lehrveranstaltungen bildet, trifft dies auf die extern zu absolvierenden Praktika in der Regel nicht oder nur begrenzt zu. So räumen die einschlägigen Regelungen der Universität Bielefeld den Studierenden und der Fakultät zeitgleich eine gewisse Flexibilität in der Gestaltung des Studienverlaufs insofern ein, als das Praktikum nur „in der Regel“ in einem bestimmten Fachsemester abzuleisten ist.

Neben der zeitlichen Verortung innerhalb des Curriculums wäre es für die Universität mit unverhältnismäßig hohen Schwierigkeiten verbunden, einen genauen Termin für das Praktikum zu finden und zu vereinbaren, der sowohl den Studierenden als auch dem Praktikumsbetrieb genehm ist. Schließlich könnte von der Universität in keinem Fall verlangt werden, den Studierenden von der inhaltlichen Ausrichtung her eine Praktikumsmöglichkeit ihrer Wahl bereitzustellen.

Unter diesen Umständen kann es grundsätzlich als ausreichend angesehen werden, wenn die jeweilige Fakultät ihre Studierenden bei der Suche nach geeigneten Praktikumsplätzen unterstützt, insbesondere indem Namen und Anschriften potenzieller Praktikumsbetriebe vorgehalten und zur Verfügung gestellt werden.

In einigen Fakultäten gibt es Praktikumsbeauftragte, die Studierende in unterschiedlicher Form unterstützen. Die Beauftragten finden sich auf der Homepage im „Personen- und Einrichtungsverzeichnis (PEVZ)“ der Universität Bielefeld, dort unter der Kategorie „Funktionsträger“.

Bei Fragen zu den Praxisstudien im Lehramtsstudium steht die Bielefeld School of Education zur Verfügung.

Studierende der Rechtswissenschaft haben nach § 8 Abs. 1 und 3 JAG NRW eine praktische Studienzeit von 6 Wochen in der Rechtspflege abzuleisten. Seit dem Jahr 2012 besteht hier eine Zusammenarbeit zunächst mit dem Landgericht Detmold, später auch mit dem Landgericht Paderborn sowie den Amtsgerichten Bielefeld und Halle (Westfalen). Durch diese Kooperationen werden aktuell mehr als 100 Praktikumsplätze pro Jahr zur Verfügung gestellt. Ziel ist es hierbei, bereits im Studium eine Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis herzustellen. Eingebettet ist das Praktikum teilweise in ein Rahmenprogramm, wobei z.B. Polizeibehörden oder eine Justizvollzugsanstalt besucht werden sowie die Arbeit eines Unternehmensjuristen bei einem Besuch bedeutender regionaler Unternehmen vorgestellt wird. Theoretisch wird das Praktikum durch eine Einführungsveranstaltung der Fakultät für Rechtswissenschaft begleitet.

2. Pflichtpraktika im Lehrbetrieb, insbesondere das Laborpraktikum

Anders stellt sich die Situation bei Pflichtpraktika dar, die – wie z.B. das sog. Laborpraktikum – unmittelbar im Lehrbetrieb durchgeführt werden. Hier hat die Fakultät unmittelbaren Einfluss auf die Einrichtung und die Organisation der vorgeschriebenen Praktika. Die Möglichkeit, die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu begrenzen und Studierende gegebenenfalls auf ein späteres Fachsemester zu verweisen, wird durch diese Regelung eng begrenzt. Studierende haben einen aus Art. 12 Abs. 1 GG hergeleiteten grundsätzlichen Anspruch auf Zulassung zu den im Rahmen des Studiengangs vorgesehenen Praktikumsveranstaltungen. Diesbezügliche Beschränkungen müssen in den Studien- oder Prüfungsordnungen festgelegt und damit für die Studierenden kalkulierbar sein. Deshalb muss in diesen Fällen der Fachbereichsrat im Rahmen der ihm zur Verfügung stehenden Mittel sicherstellen, dass Studierende diese Pflichtveranstaltungen besuchen können und dass ihnen nach Möglichkeit kein Zeitverlust entsteht, d.h. innerhalb der genannten Frist einen entsprechenden Praktikumsplatz zur Verfügung stellen.

3. Praktikum und Flüchtlinge

Asylbewerber mit Aufenthaltsgestattung bzw. Personen mit Duldungsstatus sollten für die Absolvierung eines Praktikums die Erlaubnis der

Ausländerbehörde einholen, da es sich hier regelmäßig um ein Beschäftigungsverhältnis i.S.d § 7 SGB IV handelt (§ 61 AsylG). Vor einer möglichen Gestattung der Beschäftigung sind allerdings bestimmte Wartefristen einzuhalten. Neben der erforderlichen Erlaubnis der Ausländerbehörde ist grundsätzlich auch für Praktika vor Beginn eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich. Von diesem Zustimmungserfordernis sind gem. § 32 Abs. 2 Nr. 1 BeschV Praktika nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 4 MiLOG ausgenommen. Näheres hierzu in dem Leitfaden der Bundesagentur für Arbeit: „Praktika“ und betriebliche Tätigkeiten für Asylbewerber und geduldete Personen (abrufbar unter: www.arbeitsagentur.de).

III. Der Praktikumsvertrag

Bei der vertraglichen Betrachtung der Tätigkeit von Studierenden in einem Betrieb stellt sich zunächst die Frage, zwischen welchen beteiligten Personen (Studierende, Praktikumsbetrieb, Hochschule) der Praktikumsvertrag zustande kommt. Anschließend soll auf den Inhalt des Praktikumsvertrages näher eingegangen werden. Dabei ist zu unterscheiden, ob es sich um ein Pflichtpraktikum, ein freiwilliges Praktikum oder aber um ein Arbeitsverhältnis handelt.

Nach § 2 Abs. 1a NachwG sind die wesentlichen Vertragsbedingungen durch den Praktikumsgeber unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Tätigkeit schriftlich niederzulegen, zu unterzeichnen und die Niederschrift dem Praktikanten auszuhändigen. Hier ist also ausdrücklich die Schriftform gemäß § 126 Abs. 1 BGB vorgeschrieben. Die elektronische Form ist nach § 2 Abs. 1a S. 2 NachwG ausgeschlossen. Es bedarf einer eigenhändigen Namensunterschrift der Urkunde durch den Praktikumsgeber (Küttner/Röller, Praktikant, Rn. 10). Dabei muss die Niederschrift zwingend den Namen und die Anschrift der Vertragspartner, die Lern- und Ausbildungsziele, welche mit dem Praktikum verfolgt werden, Beginn und Dauer des Praktikums, die regelmäßige tägliche Praktikumszeit, Zahlung und Höhe der Vergütung, die Urlaubsdauer und einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind enthalten (§ 2 Abs. 1a Satz 2 Nr. 1 – 7 NachwG). Wird zwischen den Parteien ein schriftlicher Praktikumsvertrag abgeschlossen, welcher diese Punkte enthält, ist dies ausreichend (ErfK/Preis, § 2 NachwG, Rn. 27b; HWK/Kliemt, § 2 NachwG Rn. 47).

Strittig ist, welche Praktikumsverhältnisse dem Anwendungsbereich des NachwG unterfallen. Nach § 1 Satz 2 NachwG sind nur solche Praktikantinnen und Praktikanten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer i.S.d. des NachwG, die gem. § 22 Abs. 1 MiLoG als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten. Nach § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG gelten Praktikantinnen und Praktikanten i.S.d. § 26 BBiG als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Ausnahmen hiervon regelt § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 4 MiLoG. Danach sind z. B. Pflichtpraktika aufgrund einer hochschulrechtlichen Bestimmung, Orientierungspraktika vor Aufnahme eines Studiums mit einer Dauer von bis zu drei Monaten und studienbegleitende Praktika mit einer Dauer von bis zu drei Monaten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestand, ausgenommen (zu den Ausnahmen unter Kapitel III Ziffer 5). Praktikantinnen und Praktikanten, die diese Praktika absolvieren, gelten dann nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer i.S.d. MiLoG. Diese Praktikumsverhältnisse unterfallen damit nicht dem NachwG, womit keine Nachweispflicht gemäß § 2 Abs. 1a NachwG besteht (HWK/Kliemt, § 2 NachwG Rn. 47b.; a.A. ErfK/Preis, § 2 NachwG, Rn. 27a).

1. Die Parteien des Praktikumsvertrages

Parteien des Praktikumsvertrages sind regelmäßig die oder der Studierende und der Betrieb, in dem das Praktikum absolviert werden soll. Nur in besonders gelagerten Ausnahmefällen ist ausschließlich oder zusätzlich die Hochschule (z.B. bei Praktika im Ausland) oder eine Hochschullehrerin bzw. ein Hochschullehrer (z.B. Durchführung eines bestimmten Forschungsprojekts) Vertragspartei.

2. Pflichtpraktika

- a) Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts finden weder das Berufsbildungsgesetz (BBiG) noch das allgemeine Arbeitsrecht Anwendung auf Studierende, die innerhalb ihres Studiums und als dessen Bestandteil ein Praktikum zu absolvieren haben (BAG, Urteil vom 19. Juni 1974 – 4 AZR 436/73, DB 1974, 1920). Gemeint sind damit allerdings nur Pflichtpraktika während des Studiums, die also Teil des Fachhochschul- oder Hochschulstudiums sind (Lakies/Malottke/Lakies, § 26 BBiG Rn. 14). Nach Auffassung des BAG soll in einem solchen Fall die hochschulrechtliche Seite dominierend sein. Denn das Praktikum sei eine nach Hochschulrecht im Einzelnen geregelte Studienangelegenheit und damit Bestandteil des Hochschulstudiums. Dies bedeutet, dass für die rechtliche Beurteilung ausschließlich das speziellere Hochschulrecht anwendbar ist und kein Platz für die Anwendbarkeit des allgemeinen Arbeitsrechts oder des BBiG verbleibt. Diese Ansicht ist durch die Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte in der Folgezeit bestätigt worden (vgl. die Nachweise bei Scherer, NZA 1986, 280 [283] in Fußn. 40; Maties, RdA 2007, 135 [139]).
- b) Für die Praxis und die folgenden Ausführungen muss man die Rechtsprechung des BAG zugrunde legen; dies bedeutet keineswegs, dass überhaupt keine Rechtsbeziehungen zwischen den Studierenden und dem Praktikumsbetrieb bestehen. Vielmehr ist hier zwischen dem öffentlich-rechtlich organisierten Innenverhältnis zwischen der bzw. dem Studierenden und der Hochschule einerseits und dem privatrechtlich organisierten Außenverhältnis zwischen Praktikantin bzw. Praktikant und Praktikumsbetrieb andererseits zu differenzieren (so auch Weber, Anmerkung zu BAG AP Nr. 3 zu § 3 BAT; Fangmann, ArbuR 1977, 201 [204]).

Die Rechtsbeziehung zwischen Praktikantin bzw. Praktikant und Praktikumsbetrieb wird dadurch bestimmt, dass ihr Inhalt auf die Vermittlung von Kenntnissen und Erfahrungen gerichtet ist und dies auch die eventuell zu erbringende Arbeitsleistung erfasst. Die Vermittlung von Kenntnissen und Erfahrungen muss im Vordergrund stehen. Da aber weder das BBiG noch die Grundsätze des allgemeinen Arbeitsrechts Anwendung finden, liegt es grds. in der Vertragsfreiheit von Studierenden und Praktikumsbetrieb, die Bedingungen für die Durchführung des Praktikums auszuhandeln und in einem individuell gestalteten Vertrag festzuhalten. Hierfür können die Bestimmungen des BBiG, die bei einem freiwilligen Praktikum über

§ 26 BBiG Anwendung finden, einen Anhaltspunkt liefern. Dabei muss aus der Sicht der Hochschule und der Studierenden gewährleistet sein, dass das Praktikum den Anforderungen der jeweiligen Studien- oder Prüfungsordnung entspricht. Ferner empfiehlt es sich insbesondere, die Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses zu vereinbaren. Ein qualifiziertes Zeugnis muss neben den persönlichen Daten der Praktikantin oder des Praktikanten und den Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit zusätzlich Leistung und Verhalten während des Praktikums beschreiben (vgl. §§ 630 BGB, 109 GewO; Einzelheiten bei ErfK/Müller-Glöge, § 109 GewO RdNr. 17 ff.).

Auch wenn sich bei der Vertragsgestaltung eine Orientierung an den Vorschriften des BBiG empfiehlt, ist zu beachten, dass dies für den Praktikumsbetrieb nicht verpflichtend ist. Studierende haben während der Absolvierung eines Pflichtpraktikums im Rahmen der Hochschulausbildung keinen gesetzlichen Vergütungsanspruch nach § 17 BBiG und damit auch keinen Anspruch auf Vergütung der Mehrarbeit oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (HWK/Hergenröder, § 26 BBiG Rn. 3; Hirdina, NZA 2008, 916 [917]). Eine etwaige Zahlung der Vergütung seitens des Praktikumsbetriebs findet vielmehr auf freiwilliger Basis statt. Pflichtpraktika sind nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG auch vom Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes ausgenommen.

Praktikantinnen und Praktikanten, welche ihr Pflichtpraktikum bei einer Bundesbehörde oder deren nachgeordneten Behörden absolvieren, unterfallen der Richtlinie des Bundes zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten vom 1. Januar 2015 (**Anhang VII**). Danach können die Dienststellen den Praktikantinnen und Praktikanten eine Aufwandsentschädigung zahlen, welche in der Regel mindestens 300,- Euro betragen sollte. Eine Verpflichtung zur Zahlung einer Aufwandsentschädigung besteht aber ausdrücklich nicht.

Ein **Muster** für einen solchen Praktikumsvertrag findet sich in **Anhang I**.

3. Freiwillige Praktika

- a) Gemäß § 26 BBiG finden auf Personen, die eingestellt werden, um berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des BBiG handelt und ohne dass ein Arbeitsverhältnis vereinbart ist, die §§ 10 bis 23 und § 25 BBiG mit gewissen Modifikationen Anwendung. § 26 BBiG in Verbindung mit §§ 10 bis 23 und § 25 BBiG findet auf alle nicht integrierten Bestandteile einer Hochschulausbildung und damit auf alle freiwilligen Praktika sowie auf Vor- und Nachpraktika Anwendung (vgl. *Leinemann/Taubert*, BBiG, § 26 Rn. 2).
- b) Nach § 10 Abs. 1 BBiG ist über das freiwillige Praktikum ein Vertrag abzuschließen, wobei aber auf eine Vertragsniederschrift verzichtet werden kann (BeckOK ArbR/Hagen, § 26 BBiG Rn. 9). Eine mündliche

Vereinbarung wäre somit ausreichend. Im Streitfall können sich allerdings Beweisprobleme ergeben. Um die gegenseitigen Rechte und Pflichten eindeutig festzulegen und so Meinungsverschiedenheiten zu vermeiden, empfiehlt sich daher in jedem Falle eine schriftliche Vereinbarung. Ohne Bedeutung für die Praxis ist es, ob es sich hierbei um einen Vertrag *sui generis* (eigener Art) oder um eine Unterart des Volontärverhältnisses handelt. Zu beachten ist aber § 2 Abs. 1a NachwG. Wie bereits oben dargestellt, hat der Praktikumsgeber danach grds. die wesentlichen Vertragsbedingungen unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit schriftlich niederzulegen, zu unterzeichnen und die Niederschrift der Praktikantin oder dem Praktikanten auszuhändigen

- c) Das Praktikumsverhältnis wird für eine vorübergehende Dauer, mithin **befristet** abgeschlossen und endet ohne weiteres mit dem Ende der vereinbarten Praktikumszeit, ohne dass es z.B. einer Kündigung oder einer sonstigen Erklärung bedarf (§ 21 Abs. 1 BBiG). Auf einen Weiterbeschäftigungsanspruch gem. § 24 BBiG wird in § 26 BBiG nicht verwiesen. Dadurch soll eine übermäßige Belastung für den Praktikumsbetrieb ausgeschlossen werden. Konsequenterweise müsste dann auch die Anwendung von § 625 BGB ausgeschlossen sein (ErfK/Schlachter, § 26 BBiG Rn. 6). Darin heißt es, wenn die Arbeit nach Ablauf der Dienstzeit mit Wissen und ohne Widerspruch des Arbeitgebers fortgesetzt wird, gilt das Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit verlängert. Sollte allerdings eine Praktikantin oder ein Praktikant nach Beendigung des Praktikums weiterbeschäftigt und mit anderen Aufgaben betraut werden, wäre zu prüfen, ob Praktikantin oder Praktikant und Praktikumsbetrieb ein Arbeitsverhältnis durch konkludentes Handeln, also durch beiderseits schlüssiges Verhalten, welches auf die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses gerichtet ist, geschlossen haben (BeckOK ArbR/Hagen, § 26 BBiG Rn. 9). Die Parteien haben in einem solchen Fall nicht ausdrücklich einen Arbeitsvertrag abgeschlossen, verhalten sich aber so, als gingen beide davon aus, dass hier ein Arbeitsverhältnis besteht. Die Praktikantin oder der Praktikant setzt also mit Wissen und im Interesse des Arbeitgebers seine Tätigkeit fort. Durch diese schlüssigen Verhaltensweisen wäre dann ein Arbeitsverhältnis geschlossen.
- d) Die **Probezeit** der Praktikantin oder des Praktikanten kann gemäß § 26 BBiG abgekürzt werden. Ein völliger Wegfall der Probezeit ist nicht möglich, da dies den Vorgaben des Gesetzes, welches ausdrücklich nur eine Verkürzung nennt, widersprechen würde (Leinemann/Taubert, BBiG, § 26 Rn. 35; BeckOK ArbR/Hagen, § 26 BBiG Rn. 9). In welchem Ausmaß die Probezeit abgekürzt werden darf, ist nicht festgeschrieben. Es muss eine Probezeit vereinbart werden, welche eine angemessene Verringerung darstellt (ErfK/Schlachter, § 26 BBiG Rn. 6) und in der eine Erprobung noch möglich ist (Leinemann/Taubert, BBiG, § 26 Rn. 35). Dabei muss die Gesamtdauer berücksichtigt werden (hierzu ausführlich, *Hirdina*, NZA 2008, 916). Da während der Probezeit erleichterte Kündigungsmöglichkeiten

bestehen, sollte eine entsprechende Regelung in den Vertrag aufgenommen werden.

- e) Die tägliche **Arbeitszeit** der Praktikantin oder des Praktikanten wird zwischen Praktikantin oder Praktikant und Praktikumsbetrieb vertraglich vereinbart, wobei das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) beachtet werden muss. Nach § 3 S. 1 ArbZG darf die tägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten. Die tägliche Ruhepause muss mindestens 30 Minuten betragen, bei einer Arbeitszeit von 6 Stunden und mehr (§ 4 S. 1 ArbZG). Wann die tägliche Arbeitsleistung der Praktikantin bzw. des Praktikanten zu erbringen ist, muss im jeweiligen Einzelfall und durch Absprache mit dem Praktikumsbetrieb bestimmt werden. Hierbei sind die im Praktikumsbetrieb üblichen und für die Arbeitsabläufe notwendigen Zeiten zu beachten und entsprechend der vertraglichen Festlegung einzuhalten.
- f) Die beiderseitigen **Rechte und Pflichten** ergeben sich aus §§ 13 bis 16 BBiG. Hierauf wird in Kapitel IV näher eingegangen.

g) Gemäß § 17 BBiG steht Praktikantinnen und Praktikanten ein Anspruch auf eine angemessene **Vergütung** zu. Dieser Vergütungsanspruch der Praktikantin oder des Praktikanten ist aufgrund von § 25 BBiG unabdingbar. In § 25 BBiG heißt es, dass eine Vereinbarung, die von den Vorschriften des BBiG zuungunsten der Praktikantin oder des Praktikanten abweicht, nichtig ist. Zu beachten ist, dass Praktikantinnen und Praktikanten i.S.d. § 26 BBiG nach § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer i.S.d. Mindestlohngesetzes gelten und somit einen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns nach § 1 MiLoG haben. Die Ausnahmen hiervon werden unter Kapitel III Ziffer 5 dargestellt.

Für Praktikantinnen und Praktikanten, welche ein Praktikum in einer Bundesbehörde oder in einer der Bundesbehörde nachordneten Behörde absolvieren, gilt die Richtlinie des Bundes zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten vom 1. Januar 2015 (**Anhang VII**). Nach Ziffer 1 der Richtlinie gilt diese für Praktikantinnen und Praktikanten, welche ein Pflichtpraktikum absolvieren, solche die ein Orientierungspraktikum von bis zu drei Monaten leisten und Praktikantinnen und Praktikanten, die ein freiwilliges Praktikum von bis zu drei Monaten hochschulbegleitend bei einer Bundesbehörde leisten, mit der nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis bestanden hat. Dieser Richtlinie unterfallen auch solche Praktika, welche aufgrund von Zulassungsordnungen für die Aufnahme eines Studiums zwingend sind (*Hinweise zur Anwendung der Praktikantenrichtlinie vom 26.2.2015 des Bundesministerium des Inneren*). Es unterfallen der Richtlinie also nur solche Praktikantinnen und Praktikanten, für die das MiLoG keine Anwendung findet, die Besonderheiten unter denen die Ausnahmen nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 3 MiLoG geregelt sind, sind also zu beachten (*Hinweise zur Anwendung der Praktikantenrichtlinie vom 26.2.2015 des Bundesministerium des Inneren*). Die Dauer der der Richtlinie unterfallenden Praktika ist unter Ziffer 2 der Richtlinie geregelt und auf maximal 3 Monate begrenzt, wenn nicht die einschlägigen hochschulrechtlichen Bestimmungen

eine längere Dauer vorsehen. Praktikantinnen und Praktikanten, die ein freiwilliges Praktikum absolvieren, welches unter die Praktikumsrichtlinie Bund fällt, haben immer einen Anspruch auf Zahlung einer angemessenen Vergütung nach § 26 i.V.m. § 17 BBiG (Ziffer 3.1 Abs. 2 Praktikantenrichtlinie Bund).

- h) Gemäß § 11 Abs. 1 Nr. 7 BBiG muss die Praktikumsvereinbarung die Dauer des Urlaubs enthalten. Diese richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz. Nach § 3 Abs. 1 BUrlG beträgt der **Urlaub** mindestens 24 Werktage im Jahr, bezogen auf eine sechs Tage Arbeitswoche. Bei einer fünftägigen Arbeitswoche beträgt der Mindesturlaub 20 Werktage im Jahr. Dieser Mindesturlaub ist unabdingbar (ErfK/Gallner, § 3 BUrlG Rn. 24), steht für die Vertragsparteien also nicht zur Disposition. Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind (§ 3 Abs. 2 BUrlG). Ein Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs besteht für jeden vollen Monat des Beschäftigungsverhältnisses. Der volle Urlaubsanspruch wird gemäß § 4 BUrlG erst nach sechsmonatigem Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses erworben. Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden (§ 5 Abs. 2 BUrlG).

- i) Die **Kündigung** des Praktikumsverhältnisses ist während der Probezeit jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zulässig, ohne dass der Kündigende dafür eines Kündigungsgrundes bedarf (§ 22 Abs. 1 BBiG).

Nach Ablauf der Probezeit kann das Praktikumsverhältnis durch den Praktikumsbetrieb ordentlich nicht mehr gekündigt werden. Zulässig ist dann allein noch die außerordentliche – fristlose – Kündigung (§ 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG), die allerdings nur rechtlich möglich ist, wenn hierfür ein wichtiger Grund besteht, der eine Fortsetzung des Praktikumsverhältnisses als unzumutbar erscheinen lässt. Die Kündigung hat dann unter Angabe des Kündigungsgrundes zu erfolgen (ErfK/Schlachter, § 22 BBiG Rn. 7). Nach § 22 Abs. 4 BBiG ist eine Kündigung aus wichtigem Grund unwirksam, wenn die Tatsachen, die zur Kündigung berechtigen, länger als zwei Wochen bekannt sind.

Demgegenüber kann die Praktikantin oder der Praktikant das Praktikumsverhältnis ordentlich unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Wochen kündigen (§ 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG). Dabei ist allerdings unklar, ob für die ordentliche Kündigung durch die Praktikantin bzw. den Praktikanten vergleichbare besondere Gründe, wie sie bei einer ordentlichen Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses verlangt werden (Aufgabe oder Wechsel der Ausbildung), vorliegen müssen. Dies dürfte eher zu verneinen sein (vgl. Scherer, NZA 1986, 280 [282]). Die fristlose Kündigung durch die Praktikantin oder den Praktikanten ist unter den gleichen Voraussetzungen zulässig wie die fristlose Kündigung von Seiten des Praktikumsbetriebes.

Die Kündigung muss **schriftlich** und nach Ablauf der Probezeit unter Angabe des Kündigungsgrundes erfolgen (§ 22 Abs. 3 BBiG), dies gilt für Praktikumsbetrieb und Praktikantin bzw. Praktikant gleichermaßen (ErfK/Schlachter, § 22 BBiG Rn. 7). Nach § 126 Abs. 1 BGB ist das

Schriftformerfordernis dann gewahrt, wenn die schriftliche Kündigungserklärung von dem Kündigenden eigenhändig unterschrieben wird. Die elektronische Form der Kündigung genügt also nicht der gesetzlichen Schriftform.

Insbesondere wegen der unklaren Rechtslage bei der ordentlichen Kündigung sollte jedenfalls diese Frage in dem Vertrag eine eindeutige Regelung erfahren.

- j) Ein auf § 23 Abs. 1 Satz 1 BBiG gestützter **Schadensersatzanspruch** wegen vorzeitiger Beendigung des Praktikumsverhältnisses nach der Probezeit ist durch § 26 BBiG ausgeschlossen. Ein Schadensersatzanspruch kann auch nicht aus anderen Vorschriften abgeleitet werden (insbesondere nicht aus § 10 Abs. 2 BBiG i.V.m § 628 BGB), da es sich bei § 26 BBiG mit dem ausdrücklichen Ausschluss eines Schadensersatzanspruchs um das speziellere Gesetz handelt (Leinemann/Taubert, BBiG, § 26 Rn. 37; Lakies/Malottke/Lakies, § 26 BBiG Rn. 18).
- k) Ein Anspruch auf Erteilung eines (einfachen oder qualifizierten) **Zeugnisses** besteht gemäß § 16 BBiG. Unabhängig davon sollte in dem Praktikumsvertrag in jedem Fall vereinbart werden, dass eine Bescheinigung ausgestellt wird, aus der die Hochschule ersehen kann, ob die bzw. der Studierende so an dem Praktikum teilgenommen hat, wie es die jeweilige Studien- oder Prüfungsordnung verlangt.

Ein **Muster** für einen solchen Praktikumsvertrag findet sich in **Anhang II bzw. im Anhang III**.

4. Job

Auch wenn ein Ferienjob oder Semesterjob zumeist zu der Finanzierung des Studiums beiträgt, stehen diese in keinem unmittelbaren Verhältnis zueinander. Dabei werden die Studierenden nicht zu ihrer Berufsausbildung, sondern im Rahmen eines echten Arbeitsverhältnisses beschäftigt. Das BBiG findet in diesem Fall keine Anwendung. Vielmehr gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen; allerdings wird in der Regel ein Aushilfsarbeitsverhältnis gewollt sein, so dass gemäß § 622 BGB verkürzte Kündigungsfristen vereinbart werden können.

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 3 EFZG nach vierwöchiger Dauer des Arbeitsverhältnisses (BeckOK ArbR/Ricken, § 1 EFZG Rn. 4) sowie ein Anspruch auf Erholungsurlaub nach Maßgabe des BUrlG besteht allerdings auch in einem solchen Aushilfsarbeitsverhältnis.

Zu beachten ist, dass **befristete Arbeitsverträge** der **Schriftform** bedürfen (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Wird diese nicht eingehalten, gilt das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit geschlossen (§ 16 TzBfG). Zulässig ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses etwa, wenn hierfür ein sachlicher Grund vorliegt (§ 14 Abs. 1 TzBfG).

Das Gesetz nennt in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG Regelbeispiele für einen sachlichen Befristungsgrund, welche aber nicht abschließend sind

(BeckOK ArbR/Bayreuther, § 14 TzBfG Rn. 20). Ein sachlicher Grund kann etwa vorliegen, wenn nur ein vorübergehender betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung besteht (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1), die Befristung an eine Ausbildung oder ein Studium anschließt und den Übergang in eine Anschlussbeschäftigung erleichtern soll (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2), ein Vertretungsbedarf besteht (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG) oder die Befristung der Erprobung dient (§ 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5). Darüber hinaus besteht die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung. Probleme können dann entstehen, wenn nach Abschluss des Studiums ein befristetes Arbeitsverhältnis ohne sachlichen Grund eingegangen wird und zu Studienzeiten bereits ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestand. In diesem Fall ist eine sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG nicht zulässig. Dieses frühere Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber steht dem neuerlichen sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnis aber dann nicht nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG entgegen, wenn es mehr als drei Jahre zurückliegt (BAG, Urteil vom 06. April 2011 – 7 AZR 716/09, NZA 2011, 905). Ein früheres Berufsausbildungsverhältnis oder eine Beschäftigung als Praktikantin bzw. Praktikant oder Volontärin bzw. Volontär (wenn hier kein Arbeitsverhältnis bestand) stehen der Vereinbarung eines befristeten Arbeitsverhältnisses ohne Sachgrund nicht entgegen (ErfK/Müller-Glöge, § 14 TzBfG Rn. 94; BAG, Urteil vom 21. 09. 2011 – 7 ARZ 375/10, NZA 2012, 255). Die genannten Tätigkeiten im Rahmen der Ausbildung zählen nicht zu den vorherigen Arbeitsverhältnissen i.S.d. § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG. Zu beachten ist, dass § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG nur für die Begründung eines befristeten Arbeitsverhältnisses und nicht für die Verlängerung eines solchen gilt. Daher verstößt die Verlängerung eines noch nicht beendeten befristeten Arbeitsverhältnisses nicht gegen § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG, sondern ist gemäß § 14 Abs. 2 S. 1 dreimalig bis zur Gesamtdauer von 2 Jahren möglich (ErfK/Müller-Glöge, § 14 TzBfG Rn. 96).

Sozialversicherungsrechtlich besteht bei einem studentischen Job neben einem Vollzeitpräsenzstudium in der Arbeitslosenversicherung sowie in der Regel auch in der Kranken- und Pflegeversicherung Versicherungsfreiheit, solange die Studentin oder der Student an einer Hochschule als ordentliche Studentin oder ordentlicher Student immatrikuliert ist und das Studium die Arbeitskraft des Studierenden hauptsächlich in Anspruch nimmt (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V bzw. § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III). Davon wird ausgegangen, wenn die Studentin oder der Student in der Vorlesungszeit nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich arbeitet. In der vorlesungsfreien Zeit kann die Tätigkeit der oder des Studierenden auch mehr als 20 Stunden wöchentlich in Anspruch nehmen (vgl. Gagel/Fuchs, § 27 SGB III Rn. 25). Eine vorübergehende Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeit auf mehr als 20 Stunden in der vorlesungsfreien Zeit schadet der Versicherungsfreiheit grundsätzlich nicht. Dies hat aber keine Auswirkungen auf eine etwaige Versicherungspflicht als Student nach § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V. Allerdings endet die Versicherungsfreiheit für eine studentische Tätigkeit neben dem Studium in dem oben beschriebenen Rahmen nicht mit dem erstmöglichen Hochschulabschluss. Auch nach einem abgeschlossenen ersten Studium kann Versicherungsfreiheit bestehen, wenn in der gleichen oder in einer anderen Fachrichtung ein

weiteres bzw. ein neues Studium aufgenommen wird, welches ebenfalls mit einer Hochschulprüfung abschließt. Zu beachten ist aber, dass bei einem Studium, welches der bloßen Weiterbildung bzw. Spezialisierung dient, keine Versicherungsfreiheit begründet ist. Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung besteht dann nicht mehr, wenn nach dem Hochschulabschluss ein Promotionsstudium aufgenommen wird. (hierzu das Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 27. 07. 2004 – **Anhang VI**). Demgegenüber besteht in der gesetzlichen Rentenversicherung Versicherungspflicht. Im Falle einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV oder § 8a i.V.m. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (maximal 450 Euro monatliches Entgelt) besteht die Möglichkeit der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI. Eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV oder § 8a i.V.m. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (zeitliche Beschränkung auf zwei Monate oder 50 Tage im Kalenderjahr; vom 01.01.2015 bis 31.12.2018 drei Monate oder 70 Arbeitstage [§ 115 SGB IV]) ist nach § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI versicherungsfrei.

Beispiel: Der Student A ist bei Arbeitgeber B als Servicekraft unbefristet gegen ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 440,- Euro bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 11 Stunden beschäftigt.

Hinsichtlich dieser Beschäftigung besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, da die Beschäftigung als Servicekraft nicht mehr als 20 Wochenstunden beträgt. Aufgrund der Geringfügigkeit der Beschäftigung besteht Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Nach § 6 Abs. 1b SGB VI kann eine Befreiung von der Versicherungspflicht auf Antrag erfolgen.

Studierende dualer Studiengänge sind den zur Berufsausbildung Beschäftigten gleichgestellt und unterliegen in den Studien- wie auch den Praxiszeiten der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (Plagemann/Plagemann/Seifert, Münchener Anwaltshandbuch Sozialrecht, § 5 Rn. 82).

Ausführlich zur Sozialversicherungspflicht von beschäftigten Studierenden mit weiteren Beispielen das Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 27.07.2004 (**Anhang VI**).

5. Mindestlohn für Studierende im Praktikum

Am 16. August 2014 trat das Mindestlohngesetz – MiLoG (BGBl. I, S. 1348) in Kraft. Danach erhält jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer gemäß § 1 MiLoG einen gesetzlichen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Zahlung des Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns. Dieser beträgt ab dem 1. Januar 2015 8,50 Euro brutto je Zeitstunde (§ 1 Abs. 2 MiLoG). Zum 01.01.2017 wird der gesetzliche Mindestlohn auf 8,84 Euro

brutto je Zeitstunde erhöht. Der persönliche Anwendungsbereich des Gesetzes ist in § 22 MiLoG geregelt, wonach Praktikantinnen und Praktikanten i.S.d. § 26 BBiG als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des MiLoG gelten. Das bedeutet, dass im Hinblick auf den Mindestlohn Praktikantinnen und Praktikanten i.S.d. § 26 BBiG wie Arbeitnehmer zu behandeln sind und somit Anspruch auf Mindestlohn haben, wenn nicht ein Ausnahmetatbestand des Mindestlohngesetzes gilt. Solche Ausnahmetatbestände sind in § 22 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 MiLoG geregelt. Wird ein Praktikum, welches aufgrund einer hochschulrechtlichen Bestimmung verpflichtend ist, absolviert (§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1. MiLoG), ein Orientierungspraktikum von bis zu drei Monaten vor Studienbeginn geleistet (§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MiLoG) oder ein freiwilliges Zwischenpraktikum von bis zu drei Monaten bei einem Auszubildenden, mit dem zuvor kein Praktikumsverhältnis bestand (§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG) getätigt, ist dies von dem Erfordernis der Zahlung des Mindestlohns ausgenommen. Nach § 22 Abs. 2 MiLoG gelten Personen unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung nicht als Arbeitnehmer i.S.d. des MiLoG und unterfallen damit nicht dem Anwendungsbereich des MiLoG. Mit Vollendung des 18. Lebensjahres der Praktikantin bzw. des Praktikanten im Laufe des Praktikums kann ein Anspruch auf Mindestlohn entstehen.

Grundsätzlich erfasst das Mindestlohngesetz also jedes Praktikum i.S.d. § 26 BBiG (wann ein Praktikum § 26 BBiG unterfällt bzw. nicht unterfällt wird in Kapitel III Ziffer 2 und 3 sowie in Kapitel IV Ziffer 1 dargestellt). Es muss hierbei also der Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen im Vordergrund stehen ohne dass es sich dabei um eine gesamtstrukturierte Berufsausbildung handelt. Maßgebend ist dabei, wie das vertragliche Verhältnis tatsächlich ausgestaltet ist und durchgeführt wird (HWK/Sittard, § 22 MiLoG Rn. 7). Besteht ein Anspruch der Praktikantin bzw. des Praktikanten auf Mindestlohn, steht dieser neben dem Anspruch auf eine angemessene Vergütung nach § 26 BBiG i.V.m. § 17 BBiG (BeckOK ArbR/Greiner, § 22 MiLoG Rn. 20 f.; a.A. HWK/Sittard, § 22 MiLoG Rn. 7). Zu beachten ist § 17 MiLoG. Danach bestehen für Praktikumsgeber unter anderem in den in § 2a SchwarzArbG genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen bestimmte Dokumentationspflichten (Festhalten von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit).

Ausnahme nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG: Nach dieser Ausnahme sind Pflichtpraktika vom Erfordernis des Mindestlohns ausgenommen. Es handelt sich um ein Pflichtpraktikum, wenn dieses verpflichtend aufgrund einer hochschulrechtlichen Bestimmung stattfindet. Dabei fallen unter den Begriff der hochschulrechtlichen Bestimmung Studien- und Prüfungsordnungen, Hochschulgesetze eines Landes, welche Praktika vorschreiben und aber auch Zulassungsordnungen, in denen für die Aufnahme eines Studiums ein zu absolvierendes Praktikum verpflichtend vorgeschrieben ist. Auch ein Praktikum, welches im Rahmen von Kooperationsverträgen zwischen Hochschulen und Unternehmen erfolgt, wird verpflichtend auf Grund einer hochschulrechtlichen Bestimmung geleistet. Insbesondere können damit auch Praktika im Rahmen dualer Studiengänge vom Anwendungsbereich des MiLoG ausgenommen sein [BT-Drucks. 18/2010 (neu), S. 24].

Praktika aufgrund einer hochschulrechtlichen Bestimmung, welche im Rahmen des Studiums absolviert werden, fallen nicht unter § 26 BBiG. Insofern hat die Ausnahme des § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG lediglich eine deklaratorische Wirkung (*Riechert/Nimmerjahn*, § 22 MiLoG Rn. 43).

Bei der Ausnahme des § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG muss es sich zwingend um ein Pflichtpraktikum handeln, es darf folglich nicht in dem vorgeschriebenen Umfang bereits zuvor abgeleistet worden sein. § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG nennt keine Höchstdauer für ein Pflichtpraktikum. Für den Zeitraum für den das Praktikum aufgrund der hochschulrechtlichen Bestimmung verpflichtend ist, ist der Ausnahmetatbestand erfüllt (*Riechert/Nimmerjahn*, § 22 MiLoG Rn. 53). Wird hier eine Mindestdauer für das Praktikum genannt, unterfällt das Praktikum nur für diesen Zeitraum nicht dem MiLoG (*Riechert/Nimmerjahn*, § 22 MiLoG Rn. 53). Zur Klarstellung empfiehlt es sich, dies entsprechend in den Praktikumsvertrag mit aufzunehmen (vgl. *Greiner*, NZA 2016, 594 [597]).

Ausnahme nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MiLoG: Diese Ausnahme betrifft das Orientierungspraktikum. Dies ist ein Praktikum, welches vor Aufnahme eines Studiums stattfindet und der Praktikantin oder dem Praktikanten zur Entschlussfindung im Hinblick auf das von ihr oder ihm in Betracht gezogene Studium dient (*ErfK/Franzen*, § 22 MiLoG Rn. 11). Aber auch nach einem bereits abgeschlossenen Studium dürfte ein Orientierungspraktikum vorliegen, wenn dies zur Neuorientierung hinsichtlich eines weiteren Studiums dient (hierzu *BeckOK ArbR/Greiner*, § 22 MiLoG Rn. 29; *HWK/Sittard*, § 22 MiLoG Rn. 14 f.). Umstritten ist, ob die in § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 und 3 MiLoG festgelegte maximale Dauer eines Praktikums von drei Monaten bei entsprechender Vereinbarung auf verschiedene Zeiträume verteilt werden kann (für die Möglichkeit der Verteilung *BeckOK ArbR/Greiner*, § 22 MiLoG Rn. 31, a.A. *Riechert/Nimmerjahn*, § 22 MiLoG Rn. 64.) Wird bereits zu Beginn des Praktikums eine längere Dauer als drei Monate vereinbart, tritt die Mindestlohnspflicht ab dem ersten Praktikumstag ein (*Sagan/Witschen*, jM 2014, 372 [379]; a.A. *ErfK/Franzen*, § 22 MiLoG Rn. 12). Das Orientierungspraktikum muss selbstverständlich einen inhaltlichen Bezug zu dem anvisierten Studium haben (*Bayreuther*, NZA 2014, 865 [871]). Ein erneutes Orientierungspraktikum mit demselben Ausbilder für die Dauer von drei Monaten, welches nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MiLoG vom Mindestlohn ausgenommen ist, ist aber dann möglich, wenn es zur Orientierung im Hinblick auf ein anderes Studium dient und hierzu einen inhaltlichen Bezug aufweist (*Greiner*, NZA 2016, 594, 597 f.). Um dies klarzustellen, empfiehlt es sich den Inhalt und die Orientierungsfunktion des Praktikums zu dokumentieren (*Riechert/Nimmerjahn*, § 22 MiLoG Rn. 66).

Ausnahme nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG: Die Ausnahme vom Mindestlohn für ein freiwilliges studienbegleitendes Praktikum gemäß § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG greift nur dann, wenn mit demselben Praktikumsgeber **zu keiner Zeit** ein freiwilliges Praktikum nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG bestanden hat (*Bayreuther*, NZA 2014, 865, 872; *Greiner*, NZA 2016, 594, 599; *Riechert/Nimmerjahn*, §§ 22 MiLoG Rn. 70 ff.).

Bestanden mit diesem Praktikumsgeber bereits andere Praktikumsverhältnisse (z. B. privilegierte Praktika nach Nr. 1 oder Nr. 2) schließt dies nicht eine Privilegierung nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG aus (BeckOK ArbR/Greiner, § 22 MiLoG Rn. 39). Auch hier darf eine maximale Dauer von drei Monaten nicht überschritten werden. Streitig ist wiederum, inwiefern eine Aufteilung in einzelne Praktikumsabschnitte bis zu dieser Höchstdauer zulässig ist (bejahend HWK/Sittard, § 22 MiLoG Rn. 18; a.A. Riechert/Nimmerjahn, § 22 MiLoG Rn. 75). Zwingend muss ein solches Praktikum begleitend zum Studium stattfinden und einen inhaltlichen Bezug zu diesem aufweisen (BeckOK ArbR/Greiner, § 22 MiLoG Rn. 40).

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat auf seiner Internetseite eine Broschüre für Studierende „Der Mindestlohn für Studierende – Fragen und Antworten“ bereitgestellt (abrufbar unter: <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a765-mindestlohn-fuer-studierende.html>).

6. Praktikumsvergütung und BAföG

Sofern ein Praktikum obligatorisch und sein Inhalt in Ausbildungsbestimmungen geregelt ist und die übrigen in § 2 Abs. 4 BAföG genannten Voraussetzungen erfüllt sind, besteht ein Anspruch auf Ausbildungsförderung nach dem BAföG auch während des Praktikums. Wird für die Tätigkeit im Rahmen des Praktikums eine Vergütung gezahlt, ist diese gemäß § 23 Abs. 3 BAföG in vollem Umfang auf den Bedarf anzurechnen (vgl. BeckOK SozR/Winkler, § 23 BAföG Rn. 19). In diesem Fall gilt also nicht der Freibetrag von 290 Euro gemäß § 23 Abs. 1 Nr. 1 BAföG. Allerdings können in diesem Fall die pauschalierten Werbungskosten als allgemeiner Arbeitnehmerfreibetrag in Höhe von 1.000 Euro jährlich (83,33 Euro monatlich) entsprechend dem Einkommensteuergesetz abgesetzt werden. Von diesem verminderten Betrag wird dann nach § 21 Abs. 2 Nr. 1 BAföG zusätzlich eine Sozialpauschale in Höhe von 21,2 vom Hundert (maximal 13.000 Euro jährlich) abgezogen. In Zweifelsfragen empfiehlt es sich, mit dem beim Studierendenwerk Bielefeld eingerichteten BAföG-Amt Kontakt aufzunehmen.

IV. Rechte und Pflichten im Praktikumsverhältnis

Nachdem zunächst die rechtlichen Rahmenbedingungen des Praktikumsverhältnisses dargestellt wurden, soll im Folgenden auf die wichtigsten Rechte und Pflichten, also auf die inhaltliche Seite des Praktikumsverhältnisses, eingegangen werden.

Der Rat der Europäischen Union hat eine Empfehlung vom 10. März 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika (2014/C 88/01) auf Vorschlag der Europäischen Kommission herausgegeben (abrufbar unter: www.eur-lex.europa.eu).

1. Allgemeine Rechte und Pflichten

Eine allgemeine Beschreibung der beiderseitigen Rechte und Pflichten ergibt sich unmittelbar aus den §§ 13 bis 16 BBiG, zum Teil über § 10 Abs. 2 BBiG aus den allgemeinen für den Arbeitsvertrag geltenden Grundsätzen. Gemäß § 26 BBiG finden die §§ 10 bis 23 und 25 BBiG 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 kein Schadensersatz verlangt werden kann, auf Praktikumsverhältnisse Anwendung. Es darf sich dabei nicht um ein Arbeitsverhältnis handeln. Erfasst werden nur Personen, die sich zeitweilig einer betrieblichen Tätigkeit und Ausbildung im Rahmen einer Gesamtausbildung unterziehen, es sich aber nicht um eine systematische Berufsausbildung handelt (ErfK/*Schlachter*, § 26 Rn. 3 mwN). Es muss also die Vermittlung von praktischen Kenntnissen und Fähigkeiten im Vordergrund stehen.

Auf Praktikantinnen bzw. Praktikanten, welche ein Praktikum absolvieren das Teil des Hochschulstudiums ist, also von der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung vorgeschrieben wird, findet § 26 BBiG keine Anwendung (ErfK/*Schlachter*, § 26 Rn. 4). Wird allerdings ein freiwilliges Praktikum, welches aufgrund der Studien – und Prüfungsordnung nicht verpflichtend ist, im Laufe der Studiums absolviert, unterfällt dieses § 26 BBiG. Ebenso findet § 26 BBiG auf Vorpraktika, also solche Praktika, welche vor Beginn des Studiums, auch wenn diese für die Aufnahme des Studiums verpflichtend sind, Anwendung, da eine Hochschulzugehörigkeit hier noch nicht besteht (Erfk/*Schlachter*, § 26 Rn. 4).

a) Die **Pflichten des Praktikumsbetriebs** sind insbesondere in §§ 14 bis 16 BBiG geregelt. Hierbei handelt es sich um Hauptleistungspflichten (*Leinemann/Taubert*, BBiG, § 14 Rn. 1). So verpflichtet sich der Praktikumsbetrieb zur Vermittlung von praktischen Erfahrungen und Kenntnissen (*Leinemann/Taubert*, BBiG, § 26 Rn. 9). Des Weiteren ist der Praktikumsbetrieb verpflichtet, die Praktikantin oder den Praktikanten für Lehrveranstaltungen im Rahmen des Studiums freizustellen. Auch ist entsprechend § 3 Abs. 1 ArbZG zu beachten, dass die grundsätzliche Arbeitszeit von acht Stunden nicht überschritten werden darf (*Schade*, NJW 2013, 1039 [1042]).

- b) Die **Pflichten der Praktikantinnen und Praktikanten** werden insbesondere in § 13 BBiG näher beschrieben. Ihnen obliegt danach eine Lern- und Sorgfaltspflicht; sie haben Weisungen zu befolgen und die Betriebszeiten einzuhalten; Werkzeuge und Maschinen haben sie pfleglich zu behandeln; auch obliegt ihnen eine Treuepflicht, die sich bereits aus § 10 Abs. 2 BBiG ergibt (ErfK/Schlachter, § 13 BBiG Rn. 5). Die Treuepflicht beinhaltet eine Geheimhaltungspflicht, welche sich in § 13 BBiG speziell auf Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse bezieht (BeckOK ArbR/Hagen, § 13 BBiG Rn. 16).

Nach § 10 Abs. 2 BBiG finden die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Rechtsgrundsätze Anwendung. Hierzu zählen zum Beispiel das Mutterschutzgesetz (MuSchG), das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG), der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz und das Diskriminierungsverbot (hierzu *Leinemann/Taubert*, BBiG, § 10 Rn. 32 ff.; *Lakies/Malottke/Lakies*, § 10 BBiG Rn. 38 ff.)

Um Streitigkeiten zu vermeiden, sollten die im Gesetz nur sehr allgemein beschriebenen Rechte und Pflichten schriftlich und im Hinblick auf die Vorgaben der Studien- oder Prüfungsordnung konkreter im Praktikumsvertrag fixiert werden.

2. Haftungsfragen

Hinsichtlich der Haftung für Schäden, welche im Rahmen der Ausübung ihrer betrieblich veranlassten Tätigkeit dem Betrieb oder Dritten entstehen, gelten die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze der Haftungsbeschränkung bezüglich Arbeitnehmern auch für Praktikantinnen und Praktikanten gem. §§ 26, 10 Abs. 2 BBiG. Der Schaden muss auf einer Tätigkeit beruhen, welche vertraglich vereinbart wurde oder zumindest im betrieblichen Interesse steht. Gleichgültig ist, ob es sich um eine Haupt- oder Nebenpflichtverletzung der Praktikantin oder des Praktikanten handelt. Die Aufteilung des Schadens, welcher aufgrund der betrieblichen Tätigkeit entstanden ist, knüpft an den Grad des Verschuldens der Praktikantin oder des Praktikanten an. So wird zwischen leichtester Fahrlässigkeit, mittlerer Fahrlässigkeit, grober Fahrlässigkeit und Vorsatz unterschieden. Handelt die Praktikantin oder der Praktikant im Rahmen leichtester Fahrlässigkeit, trägt der Praktikumsbetrieb den Schaden allein. Leichteste Fahrlässigkeit liegt dann vor, wenn es sich um ein Versehen handelt, welches auch bei sorgfältiger Arbeit geschehen kann (BeckOK ArbR/Hesse, § 619a BGB Rn. 10). Bei mittlerer Fahrlässigkeit wird der Schaden in der Regel zwischen Praktikantin oder Praktikant und Praktikumsbetrieb geteilt. Diese ist gegeben, wenn die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen wird. Ob dies vorliegt, ist objektiv zu beurteilen, wobei persönlichen Verhältnisse der Praktikantin oder des Praktikanten (wie z.B. Lebensalter, Betriebszugehörigkeit und bisheriges Verhalten im Betrieb) nicht völlig außer Acht bleiben und in die Beurteilung der Fahrlässigkeit einfließen. Lässt die Praktikantin oder der Praktikant die erforderliche Sorgfalt bei der schädigenden Tätigkeit in besonders hohem Maße außer Acht und ist ihr oder ihm dabei auch bewusst, die Sorgfaltsanforderungen nicht eingehalten zu haben, liegt

grobe Fahrlässigkeit vor. Hier haftet die Praktikantin oder der Praktikant in vollem Umfang, allerdings kommt bei Vorliegen eines besonders hohen Schadensrisikos eine Schadensverteilung zwischen Praktikumsbetrieb und Praktikantin oder Praktikant in Betracht. Für vorsätzlich herbeigeführte Schäden haftet die Praktikantin oder der Praktikant in jedem Fall voll.

Bei der Beurteilung des Verschuldens der Praktikantin oder des Praktikanten ist in der Regel zu berücksichtigen, dass diese noch keinerlei Berufserfahrung besitzen. Daher trifft sie häufig keine Verantwortung für Versehen, die auf den unter Umständen noch geringen Ausbildungsstand zurückzuführen sind. So kann auch die Auszubildenden ein Mitverschulden nach § 254 BGB bei Nichtbeachtung ihrer Einweisungs- und Aufsichtspflicht treffen und das Verschulden der Praktikantin oder des Praktikanten geringer bewertet werden (ErfK/Schlachter, § 13 BBiG Rn. 2).

Ob ein Schaden, den Studierenden bei einer Tätigkeit im Rahmen ihres Studiums, insbesondere eines Praktikums, verursachen, von der privaten Haftpflichtversicherung abgedeckt wird, kann zweifelhaft sein; diese Frage sollte mit der jeweiligen Versicherungsgesellschaft geklärt werden. Bei einem Praktikum empfiehlt sich in jedem Falle, mit dem Betrieb eine Regelung dergestalt zu treffen, dass die Betriebshaftpflichtversicherung auch auf die Tätigkeit der Praktikantinnen und Praktikanten erstreckt wird und zu deren Gunsten eingreift.

3. Diskriminierungsverbot

Auch Praktikumsverhältnisse, welche einen Zugang zum Erwerbsleben darstellen und der Aneignung von Berufserfahrung dienen, fallen unter das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** (ErfK/Schlachter, § 2 AGG Rn. 5). Dieses beinhaltet ein umfassendes Benachteiligungsverbot. Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aufgrund der Rasse, der Religion, der Weltanschauung, der ethnischen Herkunft, einer Behinderung, des Lebensalter, des Geschlecht oder der sexuellen Orientierung zu verhindern oder zu beseitigen (§ 1 AGG). Unter das Benachteiligungsverbot fallen unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen. Unmittelbare Diskriminierungen sind Ungleichbehandlungen, die sich direkt auf eines der vorgenannten Diskriminierungsmerkmale beziehen. Mittelbare Diskriminierungen sind solche, die sich auch im Zusammenhang mit neutralen Merkmalen benachteiligend auswirken. Das Diskriminierungsverbot gilt gem. § 7 Abs. 1 2. HS AGG unabhängig davon, ob die bzw. der Diskriminierte zu einer geschützten Personengruppe gehört und die benachteiligende Person einen Benachteiligungsgrund nach § 1 AGG nur annimmt. Nach § 12 Abs. 1 AGG ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, die zum Schutz seiner Beschäftigten vor Benachteiligungen notwendig sind. Verstößt eine vertragliche Bestimmung gegen das Benachteiligungsverbot, ist diese unwirksam (§ 7 Abs. 2 AGG). Allerdings kann im Einzelfall eine Ungleichbehandlung gem. §§ 8 – 10 AGG zulässig sein. So kann z.B. eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung zulässig sein, wenn dies nach Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt (§ 8 Abs. 1 AGG).

4. Insbesondere: Übernahmeverschulden

Wird der Praktikantin oder dem Praktikanten eine nach ihrem/seinem Ausbildungsstand schwierigere Tätigkeit übertragen, so muss die oder der Verantwortliche in dem Praktikumsbetrieb sorgfältig prüfen, ob diese nach dem Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit und dem Ausbildungsstand der Praktikantin oder des Praktikanten übertragen werden kann; die Auszubildenden trifft in einem solchen Fall eine Auswahlverantwortung (und gegebenenfalls ein Auswahlverschulden). Die Praktikantinnen und Praktikanten müssen ihrerseits bei der Übernahme einer (schwierigeren) Tätigkeit selbstkritisch prüfen, ob sie meinen, aufgrund ihres Ausbildungs- und Kenntnisstandes und gegebenenfalls weiterer besonderer Umstände in der Lage zu sein, die zgedachte Tätigkeit übernehmen zu können. Liegen für die Auszubildenden nicht erkennbare Umstände vor, die einer Übernahme entgegenstehen (könnten), so haben sie die Auszubildenden hierauf hinzuweisen und die Übernahme der Tätigkeit ggf. abzulehnen (Übernahmeverantwortung, Übernahmeverschulden).

- a) Hat die Praktikantin oder der Praktikant die Tätigkeit übernommen, so haben sie diese mit der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt durchzuführen (sonst: Durchführungsverschulden). Ergeben sich während der Ausführung der Tätigkeit neue Aspekte, die bei Übertragung der Tätigkeit (noch) nicht bekannt waren, haben sie gegebenenfalls die Auszubildenden hierauf hinzuweisen und deren Entscheidung über die weitere Durchführung der Tätigkeit abzuwarten, soweit dies die Situation zulässt.
- b) In diesem Sinne ist auch die Frage nach der Aufsichtspflicht zu beantworten. Obliegt dem Betrieb die Aufsicht und Fürsorge für ihnen anvertraute Personen (Hort, Kindergarten, Schule, Alten- und Pflegeheim) und übertragen sie die konkrete Aufsicht und Betreuung solcher Personen einer Praktikantin oder einem Praktikanten, so müssen sie prüfen und verantworten, ob sie die Tätigkeit nach deren Art und Schwierigkeitsgrad übertragen können. Dabei muss die Praktikantin bzw. der Praktikant die Auszubildenden bei der Übernahme gegebenenfalls auf besondere, für die Auszubildenden nicht erkennbare Umstände hinweisen.

5. Schweigepflicht

Den Praktikantinnen und Praktikanten obliegt sowohl im Hinblick auf Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse des auszubildenden Betriebs als auch auf personenbezogene Daten eine Schweigepflicht.

- a) Nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen obliegt Praktikantinnen und Praktikanten gegenüber dem Praktikumsbetrieb eine Treuepflicht, die auch beinhaltet, dass sie über ihnen bekannt gewordene **Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse** innerhalb und außerhalb des Betriebes Stillschweigen wahren (vgl. § 13 Nr. 6 BBiG); dies gilt auch für die Zeit nach Beendigung des Praktikums (vgl. *Leinemann/Taubert, BBiG, § 13 Rn. 23*). Zu den Betriebs- und

Geschäftsgeheimnissen sind solche Umstände zu zählen, die für Konkurrenten für Interesse sein könnten (*Leinemann/Taubert, BBiG, § 13 Rn. 23*). Eine entsprechende Regelung wird typischerweise in den Praktikumsvertrag aufgenommen.

Verstößt die Praktikantin oder der Praktikant gegen diese Schweigepflicht, so kann sie oder er sich unter Umständen nach § 203 StGB bzw. nach § 17 UWG strafbar, vor allem aber gegenüber dem hiervon betroffenen Betrieb schadensersatzpflichtig machen.

Erscheint es erforderlich, für den Praktikumsbericht betriebsinterne Informationen zu verwenden, die nicht allgemein zugänglich sind, so sollte dies in jedem Fall mit dem Betrieb zuvor abgestimmt werden.

- b) Weiter trifft Praktikantinnen und Praktikanten eine Schweigepflicht im Hinblick auf **personenbezogene Daten**. Geben sie ihnen während des Praktikums bekannt gewordene oder anvertraute personenbezogene Daten oder ein fremdes Geheimnis, insbesondere solche des persönlichen Lebensbereichs, weiter, so kann dies strafrechtliche Konsequenzen (vgl. § 203 StGB, § 44 BDSG) und Schadensersatzansprüche nach sich ziehen. Was die Verwendung personenbezogener Daten im Praktikumsbericht anbelangt, so sollte dies grundsätzlich nur in anonymisierter Form geschehen.
- c) Abgesehen davon, dass in bestimmten Fällen nicht nur das Recht, sondern sogar die Pflicht zur **Weitergabe personenbezogener Daten** besteht, dürfen personenbezogene Daten nur unter sehr engen Voraussetzungen offenbart werden. Dies ist insbesondere dann zulässig, wenn die betroffene Person ihr (tatbestandsausschließendes) Einverständnis erklärt hat (aus Beweisgründen sollte das Einverständnis schriftlich eingeholt werden). Ferner dürfen Daten nach den Grundsätzen des rechtfertigenden Notstands (§ 34 StGB) weitergegeben werden, wenn und soweit dies im Rahmen eines Strafverfahrens zur eigenen Verteidigung erforderlich ist (*Fischer, StGB, § 203 Rn. 46*). Ob und inwieweit personenbezogene Daten innerhalb einer Einrichtung (z.B. unter Kolleginnen und Kollegen) publik gemacht werden dürfen, hängt vom jeweiligen Einzelfall ab. Als Faustregel wird man sagen können, dass die Weitergabe solcher Daten zulässig ist, soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben der Einrichtung gegenüber der betreffenden Person erforderlich ist und die Person nicht eindeutig zum Ausdruck gebracht hat, dass sie das Stillschweigen der Praktikantin bzw. des Praktikanten erwartet (vgl. *Fischer, StGB, § 203 Rn. 21a*).

6. Anzeigepflicht

Das Gegenstück zur Schweigepflicht bildet die Anzeigepflicht. Eine strafrechtlich sanktionierte Pflicht zur Anzeige von Straftaten greift nur für besonders schwere Delikte, wie z.B. Mord, Totschlag, Raub, räuberische Erpressung, Hochverrat, bestimmte Fälle von Geld- oder Wertzeichenfälschung oder Menschenraub, Verschleppung und Freiheitsberaubung (vgl. den Katalog in § 138 StGB).

Erfahren Praktikantinnen oder Praktikanten von anderen beabsichtigten (leichteren) Straftaten, so gibt es keine allgemeine strafrechtlich sanktionierte Pflicht, solche Straftaten zur Anzeige zu bringen (der Katalog des § 138 StGB ist insoweit abschließend). Soweit die Straftaten von Angehörigen des Praktikumsbetriebs in Ausführung ihrer beruflichen Tätigkeit begangen werden, ist die Praktikantin bzw. der Praktikant gehalten, ihrem/seinem Ausbilder oder ggf. anderen leitenden Personen des Betriebes Anzeige zu erstatten. Nur wenn dies erfolglos bleibt oder ausnahmsweise von Beginn an offensichtlich keinen Erfolg verspricht, ist sie/er berechtigt, die Straftaten bei der Polizei zur Anzeige zu bringen (vgl. BAG, Urteil vom 3. Juli 2003 – 2 AZR 235/02, NZA 2004, 427 (430)).

Werden den Praktikantinnen oder Praktikanten Straftaten bekannt, die sich gegen den Praktikumsbetrieb richten, sind sie (insbesondere bei drohenden Personen- oder schweren Sachschäden) aufgrund der ihnen gegenüber dem Betrieb obliegenden Treuepflicht regelmäßig gehalten, dies zumindest diesem anzuzeigen.

V. Sozialversicherung

Die nachfolgende Darstellung ist eine Zusammenfassung des Gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 27. Juli 2004 und des Gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenverbände der Krankenkassen vom 21. März 2006.

Bei der Darstellung sozialversicherungsrechtlicher Fragen soll im Folgenden zunächst gemeinsam auf die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung eingegangen werden, da für diese Bereiche die Frage nach der Versicherungspflicht überwiegend gleich zu beantworten ist. Anschließend wird die Unfallversicherung gesondert erörtert.

Zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von Zweifelsfällen haben die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger am 27.07.2004 ein Gemeinsames Rundschreiben betreffend beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen herausgegeben, das auszugsweise im **Anhang VI** abgedruckt ist. Der Volltext dieses Rundschreibens ist im Internet auf der Serviceseite der AOK für Unternehmen (**www.aok-business.de**) unter Fachthemen –Rundschreiben verfügbar.

Soweit für das Praktikum Versicherungspflicht besteht, trifft den Praktikumsbetrieb eine entsprechende Meldepflicht gegenüber der für die Einziehung der Sozialversicherungsbeiträge zuständigen Einzugsstelle (Krankenkasse) sowie die Pflicht zur Abführung der Sozialversicherungsbeiträge.

1. Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

a) Obligatorische Praktika

aa) Personen, die ein obligatorisches **Vorpraktikum** absolvieren, unterliegen der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung unabhängig davon, ob sie ein Arbeitsentgelt erhalten oder nicht. Erhalten sie kein Arbeitsentgelt, ergibt sich dies aus § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V und § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 i.V.m. Satz 1 SGB XI. Ist die Praktikantin oder der Praktikant in der Familienversicherung versichert, ist diese gemäß § 5 Abs. 7 SGB V vorrangig. Dabei sind allerdings die Gesamteinkommengrenze von einem Siebtel der monatlichen Bezugsgröße gem. 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V und die übrigen Voraussetzungen des § 10 SGB V zu beachten. Wird für ein in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum Arbeitsentgelt erzielt, ist eine Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung in § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V bzw. § 20 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 i.V.m. S. 1 SGB XI normiert. Die Praktikantin oder der Praktikant wird dann wie ein in der Berufsausbildung Beschäftigter behandelt. Daher kommt nach § 7 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB V eine Versicherungsfreiheit aufgrund geringfügiger Beschäftigung nicht in Betracht.

Versicherungspflicht besteht für Praktikantinnen und Praktikanten, die ein auf Grund einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Vorpraktikum absolvieren auch in der Renten- und in der

Arbeitslosenversicherung. Die Regelungen für geringfügig Beschäftigte finden hier keine Anwendung, da Praktikantinnen und Praktikanten die ein vorgeschriebenes Vorpraktikum absolvieren, als zur Berufsausbildung beschäftigt gelten.

bb) Während eines obligatorischen **Zwischenpraktikums**, bei dem die Studierenden an der Hochschule immatrikuliert bleiben, besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (§§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, 5 Abs. 3 SGB VI, 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III). Die Dauer des Praktikums, die wöchentliche Arbeitszeit sowie die Höhe des während des Praktikums erzielten Arbeitsentgelts spielen dabei keine Rolle.

Unberührt bleibt jedoch die Versicherungspflicht in der studentischen Kranken- und Pflegeversicherung oder einer bestehenden Familienversicherung, wobei die Familienversicherung vorrangig ist.

cc) Für vorgeschriebene **Nachpraktika**, die nach Abschluss des Studiums oder der beruflichen Schulausbildung ausgeübt werden, besteht demgegenüber, wie auch bei einem obligatorischen Vorpraktikum, in den genannten Zweigen der Sozialversicherung Versicherungspflicht, und zwar wiederum unabhängig davon, ob Arbeitsentgelt gezahlt wird. Ebenso wie bei vorgeschriebenen Vorpraktika gelten die Regelungen für geringfügig Beschäftigte nicht.

Der juristische Vorbereitungsdienst wird von den Spitzenverbänden der Sozialversicherungsträger als ein vorgeschriebenes Nachpraktikum angesehen. Zu beachten ist, dass eine zusätzliche Vergütung, welche Rechtsreferendaren neben der Unterhaltsbeihilfe von Ausbildungsstellen, denen die Referendarin bzw. der Referendar zugewiesen war, gezahlt wurde, ebenfalls durch das Land bei dem das Referendariat absolviert wird, sozialversicherungsrechtlich verbeitragt werden muss. Auch eine durch Dritte gezahlte freiwillige zusätzliche Vergütung stellt ein Arbeitsentgelt gem. § 14 SGB IV dar (BSG, Urt. v. 31.3.2015 – B 12 R 1/13 R, SGB 2016, 210, hierzu auch Ricken, NZA 2016, 94).

b) Freiwillige Praktika

aa) Im Gegensatz zu den in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschriebenen Vor- oder Nachpraktika bestehen für nicht vorgeschriebene **Vor- oder Nachpraktika** hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung keine Sonderregelungen. Personen, die nicht vorgeschriebene Praktika gegen Arbeitsentgelt ausüben, sind deshalb grundsätzlich versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Da für diese Praktika keine Verpflichtung besteht, werden die Praktikantinnen und Praktikanten auch nicht wie Beschäftigte im Rahmen einer Berufsausbildung behandelt, und die Regelungen für geringfügige Beschäftigungen finden Anwendung.

Wird das Vor- oder Nachpraktikum unentgeltlich geleistet, besteht keine Versicherungspflicht.

bb) Für nicht vorgeschriebene **Zwischenpraktika** besteht grundsätzlich Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Versicherungsfreiheit kommt nur nach § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI in Betracht, wenn eine kurzfristige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV oder § 8a i.V.m. § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV besteht (beachte § 115 SGB IV). Liegt eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV oder § 8a i.V.m. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (monatliches Entgelt bis 450 Euro) vor, besteht grundsätzlich Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Nach § 6 Abs. 1b SGB VI besteht die Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht auf Antrag.

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung hängt die versicherungsrechtliche Beurteilung entscheidend davon ab, ob die oder der Studierende nicht nur immatrikuliert bleibt und sich regelmäßig zurückmeldet, sondern auch, dass sie/er an der Hochschule mit dem Ziel eines akademischen Abschlusses weiterhin wissenschaftlich arbeitet. Dies ist anzunehmen, wenn die überwiegende Arbeitskraft der oder des Studierenden dem Studium gilt.

Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung besteht nur, wenn der Status der Praktikantin oder des Praktikanten durch ihre bzw. seine universitäre Ausbildung geprägt bleibt. Insoweit wird zwischen der Vorlesungszeit und der vorlesungsfreien Zeit differenziert: In den *Semesterferien* ist die Tätigkeit einer oder eines Studierenden unabhängig von ihrem Umfang versicherungsfrei, wenn während der Vorlesungszeit das Studium für den Status prägend war und bei vorausschauender Betrachtungsweise zu erwarten ist, dass dies auch im nächsten Semester so sein wird. Bei Beschäftigungen, die in der *Vorlesungszeit* neben einem Studium im Umfang von bis zu 20 Stunden ausgeübt werden, gilt grundsätzlich die Vermutung, dass das Studium die Arbeitskraft der oder des Betreffenden hauptsächlich in Anspruch nimmt und daher Versicherungsfreiheit besteht. Bei einer zeitlich darüber hinausgehenden Inanspruchnahme durch die Beschäftigung spricht dagegen eine Vermutung dafür, dass das Studium nicht mehr das den Status prägende Element darstellt.

Zwar besteht Versicherungsfreiheit als Arbeitnehmer, nicht aber als Studentin oder Student in der Kranken- und Pflegeversicherung gem. § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V bzw. § 20 Abs. 1 S. 2 Nr. 9 i.V.m. S. 1 SGB XI. Solange die Praktikantin oder der Praktikant familienversichert ist, ist diese vorrangig gem. § 5 Abs. 7 SGB V. Hierbei sind wiederum das regelmäßige Gesamteinkommen, welches ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigen darf, und die übrigen Voraussetzungen des § 10 SGB V zu beachten.

Bsp.: Der 24 jährige Student S ist in der Kranken- und Pflegeversicherung familienversichert. S absolviert in den

Semesterferien ein 2-monatiges freiwilliges Praktikum im Betrieb B. Dafür erhält er eine monatliche Praktikumsvergütung i.H.v. 440,- Euro. Das monatliche Gesamteinkommen darf ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigen. Diese ergibt sich aus § 18 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB IV i.V.m. der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung und beträgt für das Jahr 2016 monatlich 2.905,- Euro. Ein Siebtel der Bezugsgröße beträgt somit 415,-Euro.

Für die Zeit des Praktikums ist S weiterhin familienversichert, dem steht auch nicht die monatliche Praktikumsvergütung entgegen. Die Praktikumsvergütung übersteigt zwar ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße, dies ist aber unschädlich. Beachtet wird das regelmäßige Einkommen, hierzu ist eine zweimonatige Praktikumsvergütung nicht zu zählen (Krauskopf/Baier, § 10 SGB V Rn. 39).

Freiwillige Zwischenpraktika, die wegen ihrer Dauer oder ihres Umfangs die/den Betroffenen nicht mehr als „beschäftigten Studierenden“, sondern als „studierenden Beschäftigten“ erscheinen lassen, begründen demgegenüber grundsätzlich die Versicherungspflicht. Erhält die Praktikantin oder der Praktikant ein monatliches Entgelt bis 450 Euro, finden die Regelungen für geringfügige Beschäftigungen Anwendung.

2. Unfallversicherung

Die gesetzliche Unfallversicherung war ursprünglich allein auf Arbeitsunfälle von Personen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, ausgerichtet, wurde dann aber im Laufe der Zeit auch auf andere Personen, u.a. auf Schülerinnen und Schüler und auf Studierende, und Unfälle in deren Tätigkeitsbereich ausgeweitet. So sind nach § 2 Abs. 1 Nr. 8c SGB VII Studierende während der Aus- und Fortbildung an Hochschulen gesetzlich unfallversichert, soweit sie nicht bereits zu den nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII Versicherten (Beschäftigte) gehören (§ 135 Abs. 1 Nr. 3 SGB VII). Die nachfolgenden Ausführungen beruhen im Wesentlichen auf einer Auskunft der Ausführungsbehörde für Unfallversicherung des Landes NRW.

- a) Gesetzlicher Unfallversicherungsschutz für Studierende besteht nach der Formulierung „während der Aus- und Fortbildung“ nur insoweit, als die Studierenden eine studienbezogene Tätigkeit in einem unmittelbaren zeitlichen und räumlichen Zusammenhang zur Hochschule ausüben. Bedingung ist danach stets, dass es sich um Tätigkeiten **innerhalb des organisatorischen und rechtlichen Verantwortungsbereiches der Hochschule** handelt, des Bereichs also, der den zeitlichen, örtlichen und inhaltlichen Einwirkungsmöglichkeiten der Hochschule unterliegt.

Dem gesetzlichen Versicherungsschutz unterliegt daher neben dem Besuch zeitlich festgelegter Vorlesungen und Seminare auch die Teilnahme an Kursen, Repetitorien, Laborpraktika und ähnlichen

Veranstaltungen mit unmittelbar studienbezogenem Inhalt. Ferner zählt hierzu auch das Aufsuchen anderer Hochschuleinrichtungen wie der Bibliothek oder von Seminaren und Instituten für Studienzwecke, von Einrichtungen des Hochschulsports oder auch die Teilnahme an Exkursionen. Grundsätzlich unterliegen auch diesbezügliche Fahrten (z.B. zu und von der Vorlesung oder Exkursion) dem Unfallversicherungsschutz. Der Versicherungsschutz gilt allerdings nicht für Bereiche, die der Privatsphäre der Studierenden zuzurechnen sind (z.B. die Arbeit zu Hause, private Studienfahrten, selbst organisierte Arbeitsgruppen oder auch Veranstaltungen der Fachschaft).

Die Studierenden sind auch während der Zeit des Praktikums unfallversichert, unabhängig davon, ob es sich um ein freies oder obligatorisches Praktikum handelt, lediglich der jeweilige Träger der Unfallversicherung ändert sich. Sofern die Studierenden während der praktischen Ausbildung als Bestandteil des Studiums nicht mehr der Weisung und Kontrolle der Hochschule, sondern in erster Linie dem Direktionsrecht der jeweiligen Praktikumsstelle unterliegen, tritt der subsidiäre Versicherungsschutz nach § 2 Abs. 1 Nr. 8c SGB VII zurück, wenn Versicherungsschutz aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII besteht.

Maßgeblich ist also, bei wem (Hochschule oder Praktikumsbetrieb) die organisatorische und rechtliche Verantwortung für die Durchführung des Praktikums liegt, d.h. wer die Maßnahme in sachlicher Hinsicht im Wesentlichen selbstverantwortlich ausgestaltet und beaufsichtigt und durch eigenes oder beauftragtes Lehrpersonal weitgehende praktische Weisungsmöglichkeiten hat.

Da bei den an der Universität Bielefeld üblichen Praktika die Studierenden in der Regel allein vor Ort in der Praktikumsstelle tätig sind und hier den Weisungen des Praktikumsbetriebs und der dort tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen, ohne dass Lehrende der Universität gleichzeitig und dauerhaft vor Ort wären und die Tätigkeit organisatorisch und rechtlich verantworten würden, ist im Regelfall davon auszugehen, dass gesetzlicher Unfallversicherungsschutz nicht aufgrund des Studierendenverhältnisses, sondern gegebenenfalls aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses besteht.

- b) Ein solcher **gesetzlicher Unfallversicherungsschutz aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses** besteht, sofern den Studierenden im Rahmen ihres Praktikums unter der rechtlichen Verantwortung der Praktikumsstelle theoretische und praktische Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen vermittelt werden. In diesem Fall ist ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII anzunehmen, ohne dass es darauf ankommt, ob für das Praktikum ein Entgelt gewährt wird oder nicht. Für die Dauer eines solchen Praktikums sind Studierende, auch wenn das Praktikum nach einer Studien- oder Prüfungsordnung zwingend vorgeschrieben ist (Pflichtpraktikum), nicht mehr als Studierende über die Hochschule (und damit bei der Ausführungsbehörde für Unfallversicherungen des Landes NRW), sondern als Beschäftigte über den Praktikumsbetrieb

(bei der für diesen zuständigen Fach-Berufsgenossenschaft) gesetzlich unfallversichert.

Die in § 192 Abs. 1 SGB VII vorgesehene Anmeldung durch eine Anzeige des Betriebes ist keine rechtliche Voraussetzung für die Entstehung des Unfallversicherungsschutzes; entscheidend ist allein, ob ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Liegt ein solches im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII vor, kommt der gesetzliche Unfallversicherungsschutz automatisch (kraft Gesetzes) zum Tragen.

Zur Vermeidung von Missverständnissen und Problemen sollte jedoch eine Regelung in den Praktikumsvertrag aufgenommen werden, wonach sich der Praktikumsbetrieb verpflichtet, die Praktikantinnen und Praktikanten bei dem jeweils zuständigen Unfallversicherungsträger anzumelden (vgl. den **Mustervertrag** in den Anhängen I, II und III).

- c) Die **Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung** nach Eintritt eines Versicherungsfalles (§ 7 Abs. 1 SGB VII) lassen sich in medizinische, berufsfördernde und soziale Rehabilitationsleistungen einschließlich ergänzender Leistungen einerseits und Entschädigungsleistungen an den Verletzten bzw. seine Hinterbliebenen andererseits einteilen. Sie gehen im Hinblick auf die sog. Berufshilfe, die Leistungen zur sozialen Rehabilitation sowie die Entschädigungsleistungen wesentlich über den Leistungsumfang der gesetzlichen Krankenversicherung hinaus. Im Übrigen ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass gemäß § 11 Abs. 5 SGB V im Falle eines Arbeitsunfalls kein Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung besteht.

Zu den Rehabilitationsleistungen gehört in erster Linie die Heilbehandlung (§ 27 SGB VII), deren Umfang mit der Krankenbehandlung vergleichbar ist. Weiterhin sind hier die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 35 SGB VII) zu nennen, deren Ziel es ist, eine möglichst dauerhafte berufliche Eingliederung der Verletzten zu erreichen; anspruchsberechtigt sind insoweit alle unfallversicherten Personen, auch wenn sie noch keinen Beruf ausgeübt haben (also z.B. auch Studierende). Im Rahmen der Berufshilfe werden unter anderem Hilfen zur Erlangung eines Arbeitsplatzes, zur Berufsfindung sowie zur beruflichen Fortbildung, Ausbildung oder Umschulung gewährt. Schließlich sind als Leistungen zur sozialen Rehabilitation die Kraftfahrzeughilfe (§ 40 SGB VII) sowie die Wohnungshilfe (§ 41 SGB VII) hervorzuheben, die in der Regel als Geldleistungen erbracht werden.

Die Entschädigungsleistungen umfassen vor allem die Verletztenrente (§§ 56 ff. SGB VII) und die Renten an Hinterbliebene (§§ 63 ff. SGB VII), und unter Umständen auch die Abfindung von Rentenansprüchen (§§ 75 ff. SGB VII). Ein Anspruch auf Zahlung einer Verletztenrente entsteht insbesondere dann, wenn ein Versicherungsfall zu einer Minderung der Erwerbsfähigkeit um mindestens 20% führt und diese über die 26. Woche hinaus andauert (vgl. § 56 Abs. 1 Satz 1 SGB VII). Die Höhe der Verletztenrente richtet sich nach dem (bei Studierenden gegebenenfalls fiktiv berechneten) Jahresarbeitsverdienst des oder der Versicherten (§§ 85 Abs. 1, 90 SGB VII).

Führt der Versicherungsfall zum Tod der oder des Versicherten, so stehen den Hinterbliebenen – neben weiteren Leistungen – Rentenansprüche zu, deren Höhe ebenso wie der Verletztenrente von dem Jahresarbeitsverdienst der oder des Versicherten abhängig ist.

§ 104 SGB VII enthält eine Haftungsbeschränkung für den Unternehmer. Danach sind Schadensersatzansprüche wegen Personenschäden gegen den Unternehmer ausgeschlossen, wenn der Schaden im Rahmen eines Arbeitsunfalls entstanden ist, ein Wegeunfall nicht vorliegt und der Arbeitgeber den Unfall nicht vorsätzlich herbeigeführt hat.

Nach § 105 Abs. 1 SGB VII wird ein Arbeitnehmer, der einem Arbeitskollegen nicht vorsätzlich, im Rahmen einer betrieblichen Tätigkeit einen Schaden zufügt, von der Haftung befreit. Ausgenommen sind wiederum Unfälle, die auf dem versicherten Weg zur und von der Arbeitsstelle eintreten. § 105 Abs. 2 SGB VII normiert eine Haftungsbeschränkung für den Fall, dass ein nicht versicherter Unternehmer geschädigt worden ist.

VI. Praktika im Ausland

Bei Praktika im Ausland ist entscheidend, ob dieses innerhalb der EU Mitgliedsstaaten oder in Drittstaaten ausgeübt wird. Es kommt nicht darauf an, ob mit einem deutschen Betrieb ein Einsatz im Ausland vereinbart wird oder direkt mit einem ausländischen Betrieb ein Praktikumsvertrag geschlossen wird. Vielmehr ist für die Frage der Rechtsanwendung immer der Ort entscheidend an dem die Arbeitsleistung erbracht wird.

1. EU/EWR und Schweiz

Wird das Praktikumsverhältnis mit einem Betrieb eingegangen, welcher sich innerhalb der Europäischen Union befindet, kann sowohl die Geltung des deutschen als auch des ausländischen **Arbeitsrechts** vereinbart werden (Art. 3 Abs. 1 S. 1 Rom I-VO), wobei Dänemark hier eine Sonderstellung innehat). Soweit der Schutzstandard des ausländischen Rechts höher ist als derjenige des deutschen Rechts, findet das ausländische Recht Anwendung (Art. 8 Abs. 1 S. 2 Rom I-VO). Wird eine Vereinbarung über das anzuwendende Recht nicht getroffen, findet das Recht des Staates Anwendung, in dem die Arbeit verrichtet wird (Art. 8 Abs. 2 Rom I-VO). Wählen die Parteien generell die Anwendung des ausländischen Rechts, bleibt dadurch die Anwendung von international zwingenden Vorschriften des deutschen Rechts unberührt. (Art. 9 Rom I-VO). Hierzu sind z.B. die Schutzvorschriften zugunsten Schwerbehinderter zu zählen (ErfK/Schlachter, Art. 9 Rom I-VO Rn. 24).

Die Verordnung vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme zur sozialen Sicherheit (VO (EG) 883/04) gilt für Staatsangehörige der Mitgliedsstaaten und der Schweiz, Drittstaatsangehörige im Rahmen der VO (EU) 1231/2010 sowie Flüchtlinge und Staatenlose, die ihren Wohnsitz in einem Mitgliedsstaat der EU haben. Wird ein Praktikum in einem anderen Mitgliedsstaat oder der Schweiz absolviert, ist der Ort, an dem die Praktikantin oder der Praktikant die Arbeit verrichtet, in der Regel entscheidend. Es gelten die Rechtsvorschriften des jeweiligen Landes in dem das Praktikum ausgeübt wird, dies ist aber nicht gleichbedeutend mit einem Versicherungsschutz in dem jeweiligen Land. Ob ein Versicherungsschutz besteht, muss bei den jeweiligen Sozialversicherungsträgern des Landes erfragt werden. Nähere Informationen hierzu finden sich auf der Seite der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (www.dvka.de).

Für die Inanspruchnahme von Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung im Ausland wird grundsätzlich die Europäische Krankenversicherungskarte benötigt. Im Einzelfall kann es aber Besonderheiten geben, so wird teilweise ein Auslandskrankenschein (z.B. in Bosnien und Herzegowina) benötigt (hierzu www.dvka.de). Da sich die Behandlung im Krankheitsfall im Ausland nach Art und Umfang der dort üblichen Regelungen richtet, **empfiehlt** es sich regelmäßig, eine private Auslandskrankenversicherung und ggf. auch eine Unfallversicherung abzuschließen, die eine privatärztliche Behandlung im Ausland ermöglicht.

2. Drittstaaten

Wird ein Praktikumsverhältnis mit einem Betrieb eingegangen, welcher sich außerhalb der Europäischen Union befindet, richtet sich die Beurteilung des sozialversicherungsrechtlichen Schutzes nach dem Abkommen, welches zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem jeweiligen Staat abgeschlossen wurde. Besteht ein solches Abkommen nicht und liegt eine Entsendung vor, greift subsidiär § 4 SGB IV. In Zweifelsfällen empfiehlt sich die vorherige Rücksprache mit den zuständigen Leistungsträgern. Auch hierfür können die entsprechenden Informationen zu den jeweiligen Staaten auf der Seite der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (www.dvka.de) abgerufen werden. Hier empfiehlt es sich, die aus Sicht der Praktikantinnen und Praktikanten erforderlichen Regelungen in dem entsprechenden Praktikumsvertrag ausdrücklich zu treffen und solche Regelungen, die vom deutschen Recht abweichen, besonders sorgfältig zu prüfen. Des Weiteren dürfte es sich empfehlen, vorsorglich die sozialversicherungsrechtliche Situation, insbesondere die Frage des Kranken- und Unfallversicherungsschutzes, mit den zuständigen Stellen zu erörtern und unter Umständen (zusätzlich) eine private Kranken- und Unfallversicherung abzuschließen.

Stichwortverzeichnis

Anzeigepflicht.....	31
Arbeitslosenversicherung	22, 33 ff.
Arbeitsverhältnis	9, 15., 18, 21 f.
Aufsichtspflicht/-verantwortung	29, 30
Auslandspraktikum.....	41
Auswahlverantwortung/-verschulden	30
BAföG	26
Betriebsgeheimnis	30
Datenschutz.....	31
Durchführungsverschulden.....	30
Exkursion	9, 10,37
Ferienjob.....	9, 21 ff.
Freiwilliges Praktikum.....	9, 15, 19, 25, 27, 36
Geringfügige Beschäftigung.....	23, 33 ff.
Haftpflichtversicherung	29
Haftung, -sbeschränkung	28, 39
Job	9, 11, 21 f.
Krankenversicherung.....	38 ff.
Kündigung.....	18, 20 f.
Laborpraktikum	9, 12, 13
Mindestlohn	17, 19, 23 ff.
Nachpraktikum.....	9, 34 f.
Pflegeversicherung	22 f., 33 f.
Pflichtpraktikum.....	9, 10, 12, 15, 17, 19, 24 f., 38
Praktikantin/Praktikant.....	10
Praktikum.....	10
Praktikumsbescheinigung	17
Praktikumsbetrieb/-stelle	10, 12 f., 15 f., 18, 20, 27, 30, 31 f. 33, 37 f.
Praktikumsvertrag.....	15 ff.
Praktische Studienzeit	10
Praxissemester.....	1011
Probezeit.....	18
Rentenversicherung.....	23, 33 ff.

Schadensersatz	21, 27, 31, 39
Schulpraktische Studien	11
Schweigepflicht.....	30
Sorgfaltspflicht	24
Sozialversicherung.....	11, 22 ff., 33 ff.
Straftat	31 f.
Treuepflicht	28, 30 f., 31 f.
Übernahmeverantwortung/-verschulden	30
Unfallversicherung.....	36 ff.
Urlaub.....	15, 20, 21, 28
Vergütung	15, 17, 19 f., 24, 26, 34, 36
Verschulden.....	28 f., 30
Vorpraktikum	11, 33 f.
Werkstudentin/Werkstudent	11
Zeugnis.....	17, 21
Zwischenpraktikum	11, 24, 34, 35, 39

Anhang

Die nachfolgenden Musterverträge sind lediglich Vorschläge für eine mögliche Regelung und als Formulierungshilfen zu verstehen. Die Musterverträge erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit und entbinden die Verwenderin/den Verwender nicht von einer sorgfältigen eigenverantwortlichen Prüfung. Es wird ausdrücklich keine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit übernommen.

Anhang I

Muster eines Praktikumsvertrages für obligatorische Praktika und Praxissemester

Zwischen dem Unternehmen

.....

– im Folgenden: Unternehmen –

und

Frau/Herrn,¹

Studentin/Student an der Universität Bielefeld, Fakultät für

Studiengang

– im Folgenden: Praktikantin/Praktikant –

wird hiermit folgender

Praktikumsvertrag

zur Durchführung des im Rahmen des o.g. Studienganges obligatorischen Praktikums/Praxissemesters abgeschlossen:

§ 1 Dauer und Ausbildungsverpflichtung

(1) Das Unternehmen verpflichtet sich, die Praktikantin/den Praktikanten in der Zeit vom bis zur Vermittlung von Erfahrungen und Kenntnissen im Bereich im Betrieb einzusetzen. Ein Einsatz außerhalb der Betriebsstätte in erfolgt nicht. Während des Praktikums wird die Praktikantin/der Praktikant von Frau/Herrn betreut.

(2) Es handelt sich um die Absolvierung eines Praktikums aufgrund (Studien-bzw. Prüfungsordnung). Die Praktikantin/Der Praktikant versichert, das Praktikum gemäß(Studien-bzw.

¹ Wenn die Praktikantin/der Praktikant minderjährig ist, bedarf sie/er zum Abschluss des Praktikumsvertrages der Einwilligung ihres/seines gesetzlichen Vertreters.

Prüfungsordnung) mit einer Dauer von insgesamt(Wochen oder Monate) bisher nicht abgeleistet zu haben.

(3) Die sachliche und zeitliche Gliederung des Praktikums ergibt sich aus dem beiliegenden Ausbildungsplan, der Bestandteil dieses Vertrages ist. Das Praktikum dient zur Vermittlung folgender Lern- und Ausbildungsziele:
.....

(4) Durch dieses Praktikumsverhältnis wird kein Arbeitsverhältnis begründet.

§ 2 Probezeit und Beendigung

(1) Der erste Monat, d.h. die Zeit bis zum, gilt als Probezeit.² Innerhalb dieser Zeit können beide Seiten den Vertrag jederzeit ohne Einhaltung einer Frist kündigen; die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

(2) Nach Ablauf der Probezeit ist der Vertrag

1. ordentlich durch die Praktikantin/den Praktikanten mit einer Frist von vier Wochen kündbar, wenn sie/er die Praktikumsstelle aufgeben möchte,
2. außerordentlich ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von beiden Seiten kündbar, wenn ein wichtiger Grund dafür vorliegt.

In beiden Fällen hat die Kündigung schriftlich und unter Angabe des Kündigungsgrundes zu erfolgen.

(3) Das Praktikum endet mit Ablauf des in § 1 Abs.1 genannten Zeitraumes, ohne dass es einer besonderen Erklärung bedarf.

§ 3 Ausbildungsbeihilfe und Urlaub

(1) Das Unternehmen zahlt an die Praktikantin/den Praktikant auf freiwilliger Basis eine monatliche Ausbildungsbeihilfe in Höhe von Euro brutto, fällig jeweils zum Monatsende.

(2) Der Urlaub der Praktikantin/des Praktikanten beträgt pro Kalenderjahr 24 Werktage (der Urlaubsanspruch bezieht sich auf eine 6-Tage-Woche), d.h. Werktage für die gesamte Praktikumszeit. Ist die Praktikantin/der Praktikant noch nicht 18 Jahre alt ist, gilt § 19 JArbSchG, d.h. der Urlaubsanspruch beträgt in diesem Fall Werktage für die gesamte Praktikumszeit. Die Ausbildungsbeihilfe gemäß Abs.1 wird während des Urlaubs weiter gewährt.

§ 4 Arbeitszeit

Die Dauer der täglichen Arbeitszeit beträgt Stunden. Sie beginnt um Uhr und endet um Uhr bei einer Pause von Minuten.

² Bei einer kurzen Praktikumszeit ist evtl. eine kürzere Probezeit zu vereinbaren (siehe hierzu ausführlich, Hirdina, NZA 2008, 916)

§ 5 Pflichten des Unternehmens

(1) Das Unternehmen erklärt, nach ihren Gegebenheiten in der Lage zu sein, Erfahrungen und Kenntnisse nach dem bestehenden Ausbildungsplan der Universität Bielefeld vermitteln zu können. Hierfür gelten jedoch folgende Einschränkungen

(2) Das Unternehmen verpflichtet sich,

1. bei der Durchführung der Ausbildung mit der Universität Bielefeld bzw. mit deren Beauftragten zusammenzuarbeiten,
2. der Praktikantin/dem Praktikanten die ihr/sein Fachgebiet betreffenden praktischen Kenntnisse und Erfahrungen zu vermitteln, soweit dies im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten liegt,
3. die zur Verbindung der Praktikantin/des Praktikanten mit der Universität Bielefeld während der Vertragsdauer notwendige Freizeit zu gewähren,
4. auf ihre/seine Eignung zu achten und die Zweckmäßigkeit der Fortsetzung des Praktikums mit ihr/ihm zu erörtern,
5. ihr/ihm kostenlos erforderliche betriebliche Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen,
6. den Praktikumsvertrag – soweit erforderlich – bei der zuständigen Industrie und Handelskammer registrieren zu lassen,
7. gegebenenfalls ihrer Meldepflicht gegenüber der zuständigen Stelle für die Einziehung der Sozialversicherungsbeiträge nachzukommen und die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge abzuführen,
8. die Praktikantin/den Praktikanten bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger anzumelden,
9. eine Betriebshaftpflichtversicherung zugunsten der Praktikantin/des Praktikanten abzuschließen bzw. sie/ihn in den Schutz einer bereits bestehenden einzubeziehen, und
10. der Praktikantin/dem Praktikanten nach Beendigung des Praktikums ein qualifiziertes Zeugnis sowie eine Praktikumsbescheinigung entsprechend den Vorgaben der Universität Bielefeld zu erstellen.

§ 6 Pflichten der Praktikantin/des Praktikanten, Haftung

(1) Die Praktikantin/der Praktikant verpflichtet sich,

1. den Ausbildungsplan einzuhalten und die ihr/ihm gebotenen Ausbildungsmöglichkeiten wahrzunehmen,
2. die ihr/ihm übertragenen Tätigkeiten gewissenhaft auszuführen und die gegebenen Weisungen zu befolgen,
3. die Betriebsordnung, die Werkstattordnung und die Unfallverhütungsvorschriften zu beachten sowie Werkzeuge, Geräte und Werkstoffe sorgsam zu behandeln,
4. die Interessen des Unternehmens zu wahren und über Geschäftsgeheimnisse, auch nach Beendigung des Praktikums, Stillschweigen zu bewahren,
5. bei Fernbleiben das Unternehmen unter Angabe des Grundes unverzüglich zu benachrichtigen und im Falle einer erkrankungsbedingten Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen spätestens am darauf folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen,

6. die tägliche Einsatzzeit gemäß § 4 einzuhalten.

(2) Die Praktikantin/der Praktikant haftet nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.

§ 7 Sonstiges

Insbesondere wird vereinbart

§ 8 Schriftform

Mündliche Nebenabreden bestehen darüber hinaus nicht. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

....., den

(Unternehmen)

(Praktikant/in)

Muster eines Praktikumsvertrages für ein Praktikum zur Orientierung für die Aufnahme eines Studiums oder für ein studienbegleitendes Praktikum

Zwischen dem Unternehmen

.....

– im Folgenden: Unternehmen –

und

Frau/Herrn,³

Studentin/Student an der Universität Bielefeld, Fakultät für

Studiengang

– im Folgenden: Praktikantin/Praktikant –

wird hiermit folgender

Praktikumsvertrag

abgeschlossen:

§ 1 Dauer und Ausbildungsverpflichtung

(1) Das Unternehmen verpflichtet sich, die Praktikantin/den Praktikanten in der Zeit vom bis zur Vermittlung von Erfahrungen und Kenntnissen im Bereich im Betrieb einzusetzen.⁴ Ein Einsatz außerhalb der Betriebsstätte in erfolgt nicht. Während des Praktikums wird die Praktikantin/der Praktikant von Frau/Herrn betreut.

(2) Das Praktikum dient der Praktikantin/dem Praktikanten zur Orientierung für die Aufnahme des Studiums der

Alternativ

(2) Die Praktikantin/der Praktikant absolviert das Praktikum begleitend zu ihrem/seinem Studium der

Mit dem Unternehmen bestand zuvor kein freiwilliges studienbegleitendes Praktikum.

³ Wenn die Praktikantin/der Praktikant minderjährig ist, bedarf sie/er zum Abschluss des Praktikumsvertrages der Einwilligung ihres/seines gesetzlichen Vertreters.

⁴ Der Praktikumszeitraum darf drei Monate nicht überschreiten, da es ansonsten in den Anwendungsbereich des MiLoG fällt (siehe § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 und Nr. 3 MiLoG)

(3) Die sachliche und zeitliche Gliederung des Praktikums bleibt einem gesondert aufzustellenden Ausbildungsplan vorbehalten. Das Praktikum dient zur Vermittlung folgender Lern- und Ausbildungsziele:
.....

(4) Durch dieses Praktikumsverhältnis wird kein Arbeitsverhältnis begründet.

(5) Auf das Praktikumsverhältnis finden gemäß § 26 BBiG die §§ 10 bis 23 und § 25 BBiG in dem beschriebenen Umfang Anwendung, soweit im Folgenden nichts anderes vereinbart ist.

§ 2 Probezeit und Beendigung

(1) Der erste Monat, d.h. die Zeit bis zum, gilt als Probezeit.⁵ Innerhalb dieser Zeit können beide Seiten den Vertrag jederzeit ohne Einhaltung einer Frist kündigen; die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

(2) Nach Ablauf der Probezeit ist der Vertrag

1. ordentlich durch die Praktikantin/den Praktikanten mit einer Frist von vier Wochen kündbar, wenn sie/er die Praktikumsstelle aufgeben möchte,
2. außerordentlich ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von beiden Seiten kündbar, wenn ein wichtiger Grund dafür vorliegt.

In beiden Fällen hat die Kündigung schriftlich und unter Angabe des Kündigungsgrundes zu erfolgen.

(3) Das Praktikum endet mit Ablauf des in § 1 Abs. 1 genannten Zeitraumes, ohne dass es einer besonderen Erklärung bedarf.

§ 3 Ausbildungsbeihilfe und Urlaub

(1) Die Praktikantin/der Praktikant erhält, unter Beachtung des § 17 BBiG, monatlich eine Ausbildungsbeihilfe in Höhe von Euro brutto, fällig jeweils zum Monatsende.

(2) Der Urlaub der Praktikantin/des Praktikanten beträgt pro Kalenderjahr 24 Werktage (der Urlaubanspruch bezieht sich auf eine 6-Tage-Woche), d.h. Werktage für die gesamte Praktikumszeit. Ist die Praktikantin/der Praktikant noch nicht 18 Jahre alt ist, gilt § 19 JArbSchG, d.h. der Urlaubsanspruch beträgt in diesem Fall Werktage für die gesamte Praktikumszeit. Die Ausbildungsbeihilfe gemäß Abs. 1 wird während des Urlaubs weiter gewährt.

§ 4 Arbeitszeit

Die Dauer der täglichen Arbeitszeit beträgt Stunden. Sie beginnt um Uhr und endet um Uhr bei einer Pause von Minuten.

⁵ Bei einer kurzen Praktikumszeit ist evtl. eine kürzere Probezeit zu vereinbaren (siehe hierzu ausführlich, Hirdina, NZA 2008, 916)

§ 5 Pflichten des Unternehmens

(1) Das Unternehmen erklärt, nach ihren Gegebenheiten in der Lage zu sein, Erfahrungen und Kenntnisse nach dem bestehenden Ausbildungsplan der Universität Bielefeld vermitteln zu können. Hierfür gelten jedoch folgende Einschränkungen

(2) Das Unternehmen verpflichtet sich,

1. bei der Durchführung der Ausbildung mit der Universität Bielefeld bzw. mit deren Beauftragten zusammenzuarbeiten,
2. der Praktikantin/dem Praktikanten die ihr/sein Fachgebiet betreffenden praktischen Kenntnisse und Erfahrungen zu vermitteln, soweit dies im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten liegt,
3. die zur Verbindung der Praktikantin/des Praktikanten mit der Universität Bielefeld während der Vertragsdauer notwendige Freizeit zu gewähren,
4. auf ihre/seine Eignung zu achten und die Zweckmäßigkeit der Fortsetzung des Praktikums mit ihr/ihm zu erörtern,
5. ihr/ihm kostenlos erforderliche betriebliche Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen,
6. den Praktikumsvertrag – soweit erforderlich – bei der zuständigen Industrie und Handelskammer registrieren zu lassen,
7. gegebenenfalls ihrer Meldepflicht gegenüber der zuständigen Stelle für die Einziehung der Sozialversicherungsbeiträge nachzukommen und die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge abzuführen,
8. die Praktikantin/den Praktikanten bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger anzumelden,
9. eine Betriebshaftpflichtversicherung zugunsten der Praktikantin/des Praktikanten abzuschließen bzw. sie/ihn in den Schutz einer bereits bestehenden einzubeziehen, und
10. der Praktikantin/dem Praktikanten nach Beendigung des Praktikums ein qualifiziertes Zeugnis sowie eine Praktikumsbescheinigung entsprechend den Vorgaben der Universität Bielefeld zu erstellen.

§ 6 Pflichten der Praktikantin/des Praktikanten, Haftung

(1) Die Praktikantin/der Praktikant verpflichtet sich,

1. den Ausbildungsplan einzuhalten und die ihr/ihm gebotenen Ausbildungsmöglichkeiten wahrzunehmen,
2. die ihr/ihm übertragenen Tätigkeiten gewissenhaft auszuführen und die gegebenen Weisungen zu befolgen,
3. die Betriebsordnung, die Werkstattordnung und die Unfallverhütungsvorschriften zu beachten sowie Werkzeuge, Geräte und Werkstoffe sorgsam zu behandeln,
4. die Interessen des Unternehmens zu wahren und über Betriebsvorgänge, auch nach Beendigung des Praktikums, Stillschweigen zu bewahren,
5. bei Fernbleiben das Unternehmen unter Angabe des Grundes unverzüglich zu benachrichtigen und im Falle einer erkrankungsbedingten Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei

Kalendertagen spätestens am darauf folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen,

6. die tägliche Einsatzzeit gemäß § 4 einzuhalten.

(2) Die Praktikantin/der Praktikant haftet nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.

§ 7 Sonstiges

Insbesondere wird vereinbart

§ 8 Schriftform

Mündliche Nebenabreden bestehen darüber hinaus nicht. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

....., den

(Unternehmen)

(Praktikant/in)

Muster eines allgemeinen Praktikumsvertrages

Zwischen dem Unternehmen

.....

– im Folgenden: Unternehmen –

und

Frau/Herrn,⁶

Studentin/Student an der Universität Bielefeld, Fakultät für

Studiengang

– im Folgenden: Praktikantin/Praktikant –

wird hiermit folgender

Praktikumsvertrag

abgeschlossen:

§ 1 Dauer und Ausbildungsverpflichtung

(1) Das Unternehmen verpflichtet sich, die Praktikantin/den Praktikanten in der Zeit vom bis zur Vermittlung von Erfahrungen und Kenntnissen im Bereich im Betrieb einzusetzen. Ein Einsatz außerhalb der Betriebsstätte in erfolgt nicht. Während des Praktikums wird die Praktikantin/der Praktikant von Frau/Herrn betreut.

(2) Die sachliche und zeitliche Gliederung des Praktikums bleibt einem gesondert aufzustellenden Ausbildungsplan vorbehalten. Das Praktikum dient zur Vermittlung folgender Lern- und Ausbildungsziele:
.....

(3) Durch dieses Praktikumsverhältnis wird kein Arbeitsverhältnis begründet.

(4) Auf das Praktikumsverhältnis finden gemäß § 26 BBiG die §§ 10 bis 23 und § 25 BBiG in dem beschriebenen Umfang Anwendung, soweit im Folgenden nichts anderes vereinbart ist.

§ 2 Probezeit und Beendigung

(1) Der erste Monat, d.h. die Zeit bis zum, gilt als Probezeit.⁷ Innerhalb dieser Zeit können beide Seiten den Vertrag jederzeit ohne Einhaltung einer Frist kündigen; die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.

⁶ Wenn die Praktikantin/der Praktikant minderjährig ist, bedarf sie/er zum Abschluss des Praktikumsvertrages der Einwilligung ihres/seines gesetzlichen Vertreters.

(2) Nach Ablauf der Probezeit ist der Vertrag

1. ordentlich durch die Praktikantin/den Praktikanten mit einer Frist von vier Wochen kündbar, wenn sie/er die Praktikumsstelle aufgeben möchte,
2. außerordentlich ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von beiden Seiten kündbar, wenn ein wichtiger Grund dafür vorliegt.

In beiden Fällen hat die Kündigung schriftlich und unter Angabe des Kündigungsgrundes zu erfolgen.

(3) Das Praktikum endet mit Ablauf des in § 1 Abs. 1 genannten Zeitraumes, ohne dass es einer besonderen Erklärung bedarf.

§ 3 Ausbildungsbeihilfe und Urlaub

(1) Die Praktikantin/der Praktikant erhält, unter Beachtung des § 17 BBiG, monatlich eine Ausbildungsbeihilfe in Höhe von Euro brutto, fällig jeweils zum Monatsende.⁸

(2) Der Urlaub der Praktikantin/des Praktikanten beträgt pro Kalenderjahr 24 Werktage (der Urlaubanspruch bezieht sich auf eine 6-Tage-Woche), d.h. Werktage für die gesamte Praktikumszeit. Ist die Praktikantin/der Praktikant noch nicht 18 Jahre alt ist, gilt § 19 JArbSchG, d.h. der Urlaubsanspruch beträgt in diesem Fall Werktage für die gesamte Praktikumszeit. Die Ausbildungsbeihilfe gemäß Abs. 1 wird während des Urlaubs weiter gewährt.

§ 4 Arbeitszeit

Die Dauer der täglichen Arbeitszeit beträgt Stunden. Sie beginnt um Uhr und endet um Uhr bei einer Pause von Minuten.

§ 5 Pflichten des Unternehmens bzw. des Ausbildenden

(1) Das Unternehmen erklärt, nach ihren Gegebenheiten in der Lage zu sein, Erfahrungen und Kenntnisse im Bereich vermitteln zu können. Hierfür gelten jedoch folgende Einschränkungen

(2) Das Unternehmen verpflichtet sich,

1. bei der Durchführung der Ausbildung mit der Universität Bielefeld bzw. mit deren Beauftragten zusammenzuarbeiten,
2. der Praktikantin/dem Praktikanten die ihr/sein Fachgebiet betreffenden praktischen Kenntnisse und Erfahrungen zu vermitteln, soweit dies im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten liegt,

⁷ Bei einer kurzen Praktikumszeit ist evtl. eine kürzere Probezeit zu vereinbaren (siehe hierzu ausführlich, Hirdina, NZA 2008, 916)

⁸ Hinweis: Ein allgemeines Praktikum kann die Pflicht zur Zahlung des geltenden gesetzlichen Mindestlohns nach § 1 MiLoG auslösen.

3. die zur Verbindung der Praktikantin/des Praktikanten mit der Universität Bielefeld während der Vertragsdauer notwendige Freizeit zu gewähren,
4. auf ihre/seine Eignung zu achten und die Zweckmäßigkeit der Fortsetzung des Praktikums mit ihr/ihm zu erörtern,
5. ihr/ihm kostenlos erforderliche betriebliche Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen,
6. den Praktikumsvertrag – soweit erforderlich – bei der zuständigen Industrie und Handelskammer registrieren zu lassen,
7. gegebenenfalls ihrer Meldepflicht gegenüber der zuständigen Stelle für die Einziehung der Sozialversicherungsbeiträge nachzukommen und die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge abzuführen,
8. die Praktikantin/den Praktikanten bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger anzumelden,
9. eine Betriebshaftpflichtversicherung zugunsten der Praktikantin/des Praktikanten abzuschließen bzw. sie/ihn in den Schutz einer bereits bestehenden einzubeziehen, und
10. der Praktikantin/dem Praktikanten nach Beendigung des Praktikums ein qualifiziertes Zeugnis sowie eine Praktikumsbescheinigung entsprechend den Vorgaben der Universität Bielefeld zu erstellen.

§ 6 Pflichten der Praktikantin/des Praktikanten

- (1) Die Praktikantin/der Praktikant verpflichtet sich,
 1. den Ausbildungsplan einzuhalten und die ihr/ihm gebotenen Ausbildungsmöglichkeiten wahrzunehmen,
 2. die ihr/ihm übertragenen Tätigkeiten gewissenhaft auszuführen und die gegebenen Weisungen zu befolgen,
 3. die Betriebsordnung, die Werkstattordnung und die Unfallverhütungsvorschriften zu beachten sowie Werkzeuge, Geräte und Werkstoffe sorgsam zu behandeln,
 4. die Interessen des Unternehmens zu wahren und über Betriebsvorgänge, auch nach Beendigung des Praktikums, Stillschweigen zu bewahren,
 5. bei Fernbleiben das Unternehmen unter Angabe des Grundes unverzüglich zu benachrichtigen und im Falle einer erkrankungsbedingten Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen spätestens am darauf folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen,
 6. die tägliche Einsatzzeit gemäß § 4 einzuhalten.
- (2) Die Praktikantin/der Praktikant haftet nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.

§ 7 Sonstiges

Insbesondere wird vereinbart

§ 8 Schriftform

Mündliche Nebenabreden bestehen darüber hinaus nicht. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

....., den

(Unternehmen)

(Praktikant/in)

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Vom 23. März 2005

(BGBl. I S. 931)
FNA 806-22

Zuletzt geändert durch Art. 436 Zehnte ZuständigkeitsanpassungsVO vom
31. 8. 2015 (BGBl. I S. 1474)

– Auszug –

Erster Teil Allgemeine Vorschriften

§ 1 Ziele und Begriffe der Berufsbildung

(1) Berufsbildung im Sinne dieses Gesetzes sind die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung.

(2) Die Berufsausbildungsvorbereitung dient dem Ziel, durch die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heranzuführen.

(3) ¹Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. ²Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.

(4) Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen.

(5) Die berufliche Umschulung soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen.

§ 2 Lernorte der Berufsbildung

(1) Berufsbildung wird durchgeführt

1. in Betrieben der Wirtschaft, in vergleichbaren Einrichtungen außerhalb der Wirtschaft, insbesondere des öffentlichen Dienstes, der Angehörigen freier Berufe und in Haushalten (betriebliche Berufsbildung),

2. in berufsbildenden Schulen (schulische Berufsbildung) und

3. in sonstigen Berufsbildungseinrichtungen außerhalb der schulischen und betrieblichen Berufsbildung (außerbetriebliche Berufsbildung).

(2) Die Lernorte nach Absatz 1 wirken bei der Durchführung der Berufsbildung zusammen (Lernortkooperation).

(3) ¹Teile der Berufsausbildung können im Ausland durchgeführt werden, wenn dies dem Ausbildungsziel dient. ²Ihre Gesamtdauer soll ein Viertel der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer nicht überschreiten.

§ 3 Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Berufsbildung, soweit sie nicht in berufsbildenden Schulen durchgeführt wird, die den Schulgesetzen der Länder unterstehen.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für

1. die Berufsbildung, die in berufsqualifizierenden oder vergleichbaren Studiengängen an Hochschulen auf der Grundlage des Hochschulrahmengesetzes und der Hochschulgesetze der Länder durchgeführt wird,

2. die Berufsbildung in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis,

3. die Berufsbildung auf Kauffahrteischiffen, die nach dem Flaggenrechtsgesetz die Bundesflagge führen, soweit es sich nicht um Schiffe der kleinen Hochseefischerei oder der Küstenfischerei handelt.

(3) Für die Berufsbildung in Berufen der Handwerksordnung gelten die §§ 4 bis 9, 27 bis 49, 53 bis 70, 76 bis 80 sowie 102 nicht; insoweit gilt die Handwerksordnung.

Zweiter Teil Berufsbildung

Zweiter Abschnitt Berufsausbildungsverhältnis

Erster Unterabschnitt Begründung des Berufsausbildungsverhältnisses

§ 10 Vertrag

(1) Wer andere Personen zur Berufsausbildung einstellt (Ausbildende), hat mit den Auszubildenden einen Berufsausbildungsvertrag zu schließen.

(2) Auf den Berufsausbildungsvertrag sind, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck und aus diesem Gesetz nichts anderes ergibt, die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden.

(3) Schließen die gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen mit ihrem Kind einen Berufsausbildungsvertrag, so sind sie von dem Verbot des § 181 des Bürgerlichen Gesetzbuchs befreit.

(4) Ein Mangel in der Berechtigung, Auszubildende einzustellen oder auszubilden, berührt die Wirksamkeit des Berufsausbildungsvertrages nicht.

(5) Zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Ausbildenden können mehrere natürliche oder juristische Personen in einem Ausbildungsverbund zusammenwirken, soweit die Verantwortlichkeit für die einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie für die Ausbildungszeit insgesamt sichergestellt ist (Verbundausbildung).

§ 11 Vertragsniederschrift

(1) ¹Ausbildende haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, den wesentlichen Inhalt des Vertrages gemäß Satz 2 schriftlich niederzulegen; die elektronische Form ist ausgeschlossen. ²In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen

1. Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,

2. Beginn und Dauer der Berufsausbildung,

3. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,

4. Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,

5. Dauer der Probezeit,

6. Zahlung und Höhe der Vergütung,

7. Dauer des Urlaubs,

8. Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,

9. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind.

(2) Die Niederschrift ist von den Ausbildenden, den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen zu unterzeichnen.

(3) Ausbildende haben den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen eine Ausfertigung der unterzeichneten Niederschrift unverzüglich auszuhändigen.

(4) Bei Änderungen des Berufsausbildungsvertrages gelten die Absätze 1 bis 3 entsprechend.

§ 12 Nichtig Vereinbarungen

(1) ¹Eine Vereinbarung, die Auszubildende für die Zeit nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses in der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit beschränkt, ist nichtig. ²Dies gilt nicht, wenn sich Auszubildende

innerhalb der letzten sechs Monate des Berufsausbildungsverhältnisses dazu verpflichtet, nach dessen Beendigung mit den Auszubildenden ein Arbeitsverhältnis einzugehen.

(2) Nichtig ist eine Vereinbarung über

1. die Verpflichtung Auszubildender, für die Berufsausbildung eine Entschädigung zu zahlen,
2. Vertragsstrafen,
3. den Ausschluss oder die Beschränkung von Schadensersatzansprüchen,
4. die Festsetzung der Höhe eines Schadensersatzes in Pauschbeträgen

Zweiter Unterabschnitt Pflichten des Auszubildenden

§ 13 Verhalten während der Berufsausbildung

¹Auszubildende haben sich zu bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist. ²Sie sind insbesondere verpflichtet,

1. die ihnen im Rahmen ihrer Berufsausbildung aufgetragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen,
2. an Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen, für die sie nach § 15 freigestellt werden,
3. den Weisungen zu folgen, die ihnen im Rahmen der Berufsausbildung von Auszubildenden, von Ausbildern oder Ausbilderinnen oder von anderen weisungsberechtigten Personen erteilt werden,
4. die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten,
5. Werkzeug, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich zu behandeln,
6. über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren.

Dritter Unterabschnitt Pflichten des Auszubildenden

§ 14 Berufsausbildung

(1) Auszubildende haben

1. dafür zu sorgen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist, und die Berufsausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann,

2.selbst auszubilden oder einen Ausbilder oder eine Ausbilderin ausdrücklich damit zu beauftragen,

3.Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind,

4.Auszubildende zum Besuch der Berufsschule sowie zum Führen von schriftlichen Ausbildungsnachweisen anzuhalten, soweit solche im Rahmen der Berufsausbildung verlangt werden, und diese durchzusehen,

5.dafür zu sorgen, dass Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet werden.

(2) Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und ihren körperlichen Kräften angemessen sind.

§ 15 Freistellung

¹Ausbildende haben Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen freizustellen. ²Das Gleiche gilt, wenn Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind.

§ 16 Zeugnis

(1) ¹Ausbildende haben den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein schriftliches Zeugnis auszustellen. ²Die elektronische Form ist ausgeschlossen. ³Haben Ausbildungsbetriebe die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, so soll auch der Ausbilder oder die Ausbilderin das Zeugnis unterschreiben.

(2) ¹Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Auszubildenden. ²Auf Verlangen Auszubildender sind auch Angaben über Verhalten und Leistung aufzunehmen.

Vierter Unterabschnitt Vergütung

§ 17 Vergütungsanspruch

(1) ¹Ausbildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. ²Sie ist nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.

(2) Sachleistungen können in Höhe der nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch festgesetzten Sachbezugswerte angerechnet werden, jedoch nicht über 75 Prozent der Bruttovergütung hinaus.

(3) Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

§ 18 Bemessung und Fälligkeit der Vergütung

(1) ¹Die Vergütung bemisst sich nach Monaten. ²Bei Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat zu 30 Tagen gerechnet.

(2) Die Vergütung für den laufenden Kalendermonat ist spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen.

§ 19 Fortzahlung der Vergütung

(1) Auszubildenden ist die Vergütung auch zu zahlen

1. für die Zeit der Freistellung (§ 15),

2. bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn sie

a) sich für die Berufsausbildung bereithalten, diese aber ausfällt oder

b) aus einem sonstigen, in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Berufsausbildungsverhältnis zu erfüllen.

(2) Können Auszubildende während der Zeit, für welche die Vergütung fortzuzahlen ist, aus berechtigtem Grund Sachleistungen nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten (§ 17 Abs. 2) abzugelten.

Fünfter Unterabschnitt Beginn und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

§ 20 Probezeit

¹Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. ²Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.

§ 21 Beendigung

(1) ¹Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. ²Im Falle der Stufenausbildung endet es mit Ablauf der letzten Stufe.

(2) Bestehen Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.

(3) Bestehen Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

§ 22 Kündigung

(1) Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(2) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

1. aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,

2. von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen.

(3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Absatzes 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

(4) ¹Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. ²Ist ein vorgesehene Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

§ 23 Schadensersatz bei vorzeitiger Beendigung

(1) ¹Wird das Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit vorzeitig gelöst, so können Auszubildende oder Auszubildende Ersatz des Schadens verlangen, wenn die andere Person den Grund für die Auflösung zu vertreten hat. ²Dies gilt nicht im Falle des § 22 Abs. 2 Nr. 2.

(2) Der Anspruch erlischt, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses geltend gemacht wird.

§ 24 Weiterarbeit

Werden Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 25 Unabdingbarkeit

Eine Vereinbarung, die zuungunsten Auszubildender von den Vorschriften dieses Teils des Gesetzes abweicht, ist nichtig.

§ 26 Andere Vertragsverhältnisse

Soweit nicht ein Arbeitsverhältnis 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.

**Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns
(Mindestlohngesetz – MiLoG)**

Vom 11. August 2014

(BGBl. I S. 1348)

FNA 802-5

Zuletzt geändert durch Art. 2 Abs. 10
Vergaberechtsmodernisierungsgesetz vom 17.2.2016 (BGBl. I S. 203)

- Auszug -

§ 22 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) ¹Dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
²Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes, es sei denn, dass sie

1. ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,
2. ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
3. 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, oder
4. an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen.

³Praktikantin oder Praktikant ist 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.

(2) Personen im Sinne von § 2 Absatz 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Von diesem Gesetz nicht geregelt wird die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen.

(4) ¹Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Absatz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch waren, gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht. ²Die Bundesregierung hat den gesetzgebenden Körperschaften zum 1. Juni 2016 darüber zu berichten, inwieweit die Regelung nach Satz 1 die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt gefördert hat, und eine Einschätzung darüber abzugeben, ob diese Regelung fortbestehen soll.

Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger

Rundschreiben vom 27. Juli 2004

– Auszug –

Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen;
hier: Versicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege-, Renten-
und Arbeitslosenversicherung

B. Versicherungsrecht

1 Beschäftigte Studenten

1.1 Allgemeines

Beschäftigungen, die gegen Arbeitsentgelt ausgeübt werden, unterliegen der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht. Von diesem Grundsatz werden in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung unter bestimmten Voraussetzungen Beschäftigungen von Studenten ausgenommen.

Durch das Gesetz zur Umsetzung des Programms für mehr Wachstum und Beschäftigung in den Bereichen der Rentenversicherung und Arbeitsförderung (Wachstums- und Beschäftigungsförderungsgesetz - WFG - vom 25.09.1996, BGBl I S. 1461) ist die Rentenversicherungsfreiheit der von Studenten ausgeübten Beschäftigungen mit Wirkung vom 01.10.1996 aufgehoben worden (s. Artikel 1 Nr. 2 in Verb. mit Artikel 12 Abs. 5 WFG). Von diesem Zeitpunkt an besteht für beschäftigte Studenten nur noch Versicherungsfreiheit, wenn die Beschäftigung nach den Regelungen der §§ 8 oder 8a SGB IV geringfügig ist.

Ausgehend von § 21 Abs. 2 KVLG 1989 gelten die nachstehenden Regelungen auch für die Studenten und Praktikanten, die die Voraussetzungen für die Versicherung in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung erfüllen.

1.2 Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung

1.2.1 Allgemeines

Nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V unterliegen Arbeitnehmer, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, der Krankenversicherungspflicht und nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verb. mit Satz 1 SGB XI der Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. Gleiches gilt nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI für die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung und nach § 25 Abs. 1 SGB III für die Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung. Das Bestehen von Versicherungspflicht ist demnach abhängig davon, ob eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt vorliegt. Als Beschäftigung gilt nach § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV die nicht selbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis.

Nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V sind Personen krankenversicherungsfrei, die während der Dauer ihres Studiums als ordentliche Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule (Fachschule) gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind. Dies gilt ebenfalls für die Pflegeversicherung, da diese grundsätzlich der Krankenversicherung folgt, sowie nach § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III für die Arbeitslosenversicherung.

Hochschulen

Zu den Hochschulen gehören zum Beispiel:

Universitäten, Technische Hochschulen/Universitäten, Pädagogische Hochschulen, Bergakademien, Tierärztliche Hochschulen, Landwirtschaftliche Hochschulen, Wirtschaftshochschulen, Kunst- und Musikhochschulen, Kirchliche/Philosophisch-Theologische Hochschulen, Fachhochschulen. Das Studium an einer Hochschule ist mit der Immatrikulationsbescheinigung nachzuweisen.

[...]

Aus der Entstehungsgeschichte der Vorschriften über die Versicherungsfreiheit ergibt sich, dass diese für die sog. Werkstudenten geschaffen worden sind. Werkstudenten sind Personen, die neben ihrem Studium eine entgeltliche Beschäftigung ausüben, um sich durch ihre Arbeit die zur Durchführung des Studiums und zum Bestreiten ihres Lebensunterhalts erforderlichen Mittel zu verdienen. Durch Urteile vom 31.10.1967 - 3 RK 77/64 - (USK 67110) und vom 16. 07.1971 - 3 RK 68/68 - (USK 71137) hat das Bundessozialgericht entschieden, dass nicht jede neben dem Studium ausgeübte Beschäftigung Versicherungsfreiheit auslöst, sondern nur solche Studierenden als Werkstudent versicherungsfrei sind, deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden, die also von ihrem Erscheinungsbild her keine Arbeitnehmer, sondern Studenten sind.

1.2.2 Ordentliche Studierende

Voraussetzung für die Anwendung der Vorschriften über die Versicherungsfreiheit der von Studenten ausgeübten Beschäftigungen ist die Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlichen Studierenden. Dies setzt voraus, dass eine wissenschaftliche Ausbildung in einem geordneten Ausbildungsgang mit einem bestimmten Berufsziel erfolgt und der Student sich einer mit dem Studium in Verbindung stehenden oder darauf aufbauenden Ausbildungsregelung unterwirft (s. Urteil des BSG vom 19.12.1974 - 3 RK 64/72 - , USK 74169). Zu den ordentlichen Studierenden gehören diejenigen, die an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eingeschrieben (immatrikuliert) sind und deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden.

Die Hochschulausbildung endet mit dem Tag der Exmatrikulation, wenn das Studium abgebrochen, unterbrochen oder in sonstigen Fällen durch Exmatrikulation ohne Prüfung beendet wird. Hat der Studierende die von der Hochschule für den jeweiligen Studiengang nach den maßgebenden Prüfungsbestimmungen vorgesehene Abschlussprüfung abgelegt (z.B. Diplomprüfung, Staatsexamen, Magisterprüfung, Bachelor), so endet die Hochschulausbildung mit dieser Abschlussprüfung. Zu welchem Zeitpunkt das Prüfungszeugnis ausgehändigt wird, ist unbeachtlich.

Dementsprechend gehören Personen, die nach ihrem Hochschulabschluss weiterhin eingeschrieben bleiben, grundsätzlich nicht mehr zu den ordentlichen Studierenden im Sinne der Sozialversicherung (zum Aufbau- oder Zweitstudium s. Abschnitt B 1.2.9). Dies gilt auch für diejenigen, die nach ihrem Hochschulabschluss ein Promotionsstudium aufnehmen und daneben eine Beschäftigung ausüben. Das Bundessozialgericht hat dazu in seinem Urteil vom 23.03.1993 - 12 RK 45/92 - (USK 9318) entschieden, dass das Promotionsstudium nicht mehr zur wissenschaftlichen Ausbildung gehört. Wird nach einem Hochschulabschluss eine Beschäftigung und daneben ein Ergänzungs- oder Zweitstudium aufgenommen, das lediglich der beruflichen Weiterbildung dient, ist das Kriterium "ordentlicher Studierender" regelmäßig ebenfalls nicht mehr gegeben (s. Urteil des BSG vom 29.09.1992 - 12 RK 31/91 -, USK 9277, s. jedoch Abschnitt B 1.2.9).

Für Personen, die die erste juristische Staatsprüfung abgelegt haben, besteht die Möglichkeit, die Prüfung zur Notenverbesserung zu wiederholen. Für die Dauer der Prüfungsvorbereitung bis zum Abschluss der Wiederholungsprüfung bleiben diese Personen an der Hochschule immatrikuliert. Eine Beschäftigung in dieser Zeit ist versicherungsrechtlich ebenfalls als Beschäftigung während der Dauer des Studiums als ordentlicher Studierender anzusehen. Allerdings scheidet das Werkstudentenprivileg aus, wenn der Betreffende den erreichten Abschluss des ersten juristischen Staatsexamens benutzt, um eine entsprechend höher qualifizierte Beschäftigung aufzunehmen, z.B. in den Vorbereitungsdienst einzutreten, oder zu erkennen ist, dass er von der Möglichkeit der Wiederholungsprüfung tatsächlich keinen Gebrauch machen will (s. Urteile des BSG vom 11.11.2003 - B 12 KR 5/03 R -, USK 2003-32 und - B 12 KR 26/03 R -, USK 2003-34). Entsprechendes gilt für vergleichbare Regelungen in anderen Studienfachrichtungen.

Eingeschriebene Studenten, die wegen Überschreitens der in § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V in Verb. mit § 20 Abs. 1 Nr. 9 SGB XI genannten Fachsemesterzahl oder Altersgrenze nicht mehr nach diesen Vorschriften der Versicherungspflicht als Student in der Kranken- und Pflegeversicherung unterliegen, können gleichwohl als ordentliche Studierende in einer Beschäftigung versicherungsfrei sein (s. Urteil des BSG vom 23.09.1999 - B 12 KR 1/99 R -, USK 9930).

Der Beschäftigte verliert seinen Status als ordentlich Studierender nicht dadurch, dass er zum Semesterende die Hochschule wechselt und bei einem Wechsel von einer Fachhochschule (Exmatrikulation zum 28.02.) zu einer Universität (Semesterbeginn 01.04.) eine Lücke von einem Monat entsteht, in der der Studierende nicht eingeschrieben ist. Denn während

der Wechsel von einer Universität zu einer Fachhochschule wegen der Überschneidung von Semesterende (Universität 31.03.) und Semesterbeginn (Fachhochschule 01.03.) versicherungsrechtlich keinerlei Probleme bereitet, ist auch in den umgekehrten Fällen insbesondere aus Gründen der Gleichbehandlung eine andere Beurteilung nicht zu rechtfertigen.

Bei beschäftigten Studenten mit einer ungewöhnlich langen Studiendauer (sog. Langzeitstudenten) wird von der widerlegbaren Vermutung ausgegangen, dass bei einer Studienzeit von bis zu 25 Fachsemestern je Studiengang das Studium im Vordergrund steht und deshalb - bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen - Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V bzw. § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III in Betracht kommt. Ein Wechsel der Fachhoch- oder Hochschule innerhalb des Studienganges ist dabei unbeachtlich.

1.2.3 Beschäftigungen während der Vorlesungszeit

1.2.3.1 20-Stunden-Grenze

Das Bundessozialgericht hat in ständiger Rechtsprechung (s. u.a. Urteile vom 26.06.1975 - 3/12 RK 14/73 -, USK 7573, vom 10.09.1975 - 3 RK 42/75, 3/12 RK 17/74, 3/12 RK 15/74 -, USK 7586, 7589, 7599 und vom 30.11.1978 - 12 RK 45/77 -, USK 78183) festgestellt, dass Personen, die neben ihrem Studium wöchentlich mehr als 20 Stunden beschäftigt sind, ihrem Erscheinungsbild nach grundsätzlich als Arbeitnehmer anzusehen sind.*)

*) Bei der Prüfung des Erscheinungsbildes sind neben Beschäftigungen auch selbständige Tätigkeiten zu berücksichtigen.

Die vorgenannten Urteile des Bundessozialgerichts haben nach wie vor Bedeutung für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Demnach unterliegen Studenten, die neben ihrem Studium eine Beschäftigung ausüben und hierfür insgesamt mehr als 20 Wochenstunden aufwenden, grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung (s. Beispiel 1). Bei Studenten, die mehrere Beschäftigungen nebeneinander ausüben, ist zunächst zu prüfen, ob der Student seinem Erscheinungsbild nach als Student oder als Arbeitnehmer einzustufen ist. Arbeitet er insgesamt mehr als 20 Stunden in der Woche und gehört er damit vom Erscheinungsbild her zu den Arbeitnehmern, muss in einem weiteren Schritt geprüft werden, ob bei einzelnen Beschäftigungen Geringfügigkeit im Sinne des § 8 SGB IV bzw. § 8a SGB IV vorliegt und damit Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung nach § 7 Abs. 1 SGB V und § 27 Abs. 2 SGB III in Betracht kommt (s. Beispiele 4, 5, 6, 8, 10, 11, 12). Beträgt die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 20 Stunden, besteht Versicherungsfreiheit, unabhängig davon, ob es sich um eine oder mehrere befristete oder unbefristete Beschäftigung(en) handelt; die Höhe des Arbeitsentgelts ist für die Annahme der Versicherungsfreiheit ohne Bedeutung (s. Beispiele 2, 7, 8, 9, 10, 11). In Einzelfällen (vornehmlich bei Beschäftigungen am Wochenende sowie in den Abend- und Nachtstunden) kann Versicherungsfreiheit allerdings auch noch bei einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden in Betracht kommen, vorausgesetzt, dass Zeit und

Arbeitskraft des Studenten überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden (s. Urteil des BSG vom 22.02.1980 - 12 RK 34/79 -, USK 8053).

Wird eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden lediglich in der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) auf mehr als 20 Stunden ausgeweitet, so ist auch für diese Zeit grundsätzlich Versicherungsfreiheit anzunehmen (s. Beispiel 3); siehe auch Abschnitt B 1.2.3.2.

1.2.3.2 Befristete Beschäftigungen

Versicherungsfreiheit besteht auch für solche Studenten, die während der Vorlesungszeit zwar mehr als 20 Stunden wöchentlich arbeiten, deren Beschäftigungsverhältnis aber von vornherein auf nicht mehr als zwei Monate befristet ist; auch in diesen Fällen spielt die Höhe des Arbeitsentgelts keine Rolle (s. Beispiel 13). Wird der Zeitraum von zwei Monaten wider Erwarten überschritten, tritt Versicherungspflicht von dem Zeitpunkt des Überschreitens an ein. Stellt sich bereits im Laufe der Beschäftigung heraus, dass sie länger als zwei Monate dauern wird, so beginnt die Versicherungspflicht mit dem Tage, an dem das Überschreiten der Zeitdauer bekannt wird (s. Beispiel 14). Für die zurückliegende Zeit bleibt es bei der Versicherungsfreiheit. Versicherungsfreiheit besteht auch dann, wenn eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden zwar auf mehr als zwei Monate befristet ist, aber die Beschäftigung an weniger als fünf Arbeitstagen in der Woche insgesamt auf nicht mehr als 50 Arbeitstage im Laufe eines Jahres befristet ausgeübt wird.

Übt ein Student im Laufe eines Jahres (nicht Kalenderjahres) mehrmals eine befristete Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden aus oder ist er im Rahmen einer durchgehenden Beschäftigung (mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden) befristet mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden beschäftigt, ist zu prüfen, ob er seinem Erscheinungsbild nach noch als ordentlicher Studierender anzusehen ist oder bereits zum Kreis der Beschäftigten gehört. Von einer Zugehörigkeit zum Kreis der Beschäftigten ist in diesen Fällen auszugehen, wenn ein Student im Laufe eines Jahres mehr als 26 Wochen (182 Kalendertage) beschäftigt ist. Die mit 01.04.2003 wirksam gewordene Änderung der Regelung des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, nach der zur Prüfung der berufsmäßigen Ausübung von kurzfristigen Beschäftigungen das Kalenderjahr zugrunde zu legen ist, hat keine Auswirkungen auf die Statusbestimmung bei Studenten, die eine Beschäftigung aufnehmen. Der Jahreszeitraum zur Statusbestimmung von Studenten ist weiterhin in der Weise zu ermitteln, dass vom voraussichtlichen Ende der zu beurteilenden Beschäftigung ein Jahr zurückgerechnet wird. Anzurechnen sind alle Beschäftigungen in diesem Zeitraum, in denen - unabhängig von der versicherungsrechtlichen Beurteilung - die wöchentliche Arbeitszeit mehr als 20 Stunden beträgt. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber oder bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden; vorgeschriebene Zwischenpraktika (s. Abschnitt B 2.2.1.1) bleiben

unberücksichtigt. Ergibt die Zusammenrechnung, dass insgesamt Beschäftigungszeiten von mehr als 26 Wochen vorliegen, besteht vom Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung an bzw. von dem Zeitpunkt an, in dem erkennbar ist, dass der vorgenannte Zeitraum überschritten wird, Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung (s. Beispiel 15). Für die Vergangenheit bleibt es bei der bisherigen versicherungsrechtlichen Beurteilung.

Die Prüfung, ob im Laufe eines Jahres Beschäftigungen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden für die Dauer von insgesamt mehr als 26 Wochen ausgeübt wurden bzw. werden, ist auch vorzunehmen, wenn die zu beurteilende Beschäftigung ausschließlich oder teilweise während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) ausgeübt wird.

1.2.4 Beschäftigungen während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien)

Bei Beschäftigungen, die ausschließlich während der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) ausgeübt werden, ist davon auszugehen, dass Zeit und Arbeitskraft in der Gesamtbetrachtung dennoch überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit und der Höhe des Arbeitsentgelts besteht unter der Voraussetzung, dass die Beschäftigung ausschließlich auf die vorlesungsfreie Zeit (Semesterferien) begrenzt ist, daher Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung (s. Beispiel 17).

Versicherungsfreiheit liegt nicht mehr vor, sobald absehbar ist, dass eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden über die Semesterferien hinaus andauert. Bei zeitlichen Überschneidungen bis zu längstens zwei Wochen, die nur ausnahmsweise vorkommen, ist davon auszugehen, dass auch für diese Zeit die Beschäftigung das Erscheinungsbild als Student nicht beeinträchtigt und damit versicherungsfrei bleibt (s. Urteil des BSG vom 23.02.1988 - 12 RK 36/87 -, USK 8866); die Dauer der vorlesungsfreien Zeit ist dabei nachzuweisen (s. Beispiel 18).

Wurden vor Aufnahme einer in der vorlesungsfreien Zeit liegenden Beschäftigung bereits neben dem Studium Beschäftigungen ausgeübt, ist zu prüfen, ob innerhalb eines Jahres - zurückgerechnet vom voraussichtlichen Ende der zu beurteilenden Beschäftigung - insgesamt mehr als 26 Wochen (182 Kalendertage) Beschäftigungen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden ausgeübt wurden bzw. werden. Ist dies der Fall, besteht vom Beginn der zu beurteilenden Beschäftigung an Versicherungspflicht. Näheres hierzu ergibt sich aus den Abschnitten B 1.2.3.1 und 1.2.3.2.

[...]

1.2.7 Empfänger von Studienbeihilfen

Fördern Betriebe das Studium von Arbeitnehmern durch die Zahlung von monatlichen Studienbeihilfen, ist für die Dauer des Studiums von einem Beschäftigungsverhältnis auszugehen, wenn die Förderbedingungen wie z. B.

- die Fachrichtung des geförderten Studiums,
- die Ableistung von fachpraktischen Hospitationen (unter Fortzahlung der Studienbeihilfe) im Betrieb,
- die Anfertigung der Diplomarbeiten nach Möglichkeit in Absprache mit dem Betrieb, - die Verpflichtung, für eine bestimmte Zeit nach Abschluss des Studiums im Betrieb tätig zu sein,
- die Erbringung eines Nachweises über die erfolgreiche Absolvierung des Studiums

sowie

- die Rückzahlung der Studienbeihilfe in voller Höhe, wenn die vertraglichen Vereinbarungen nicht eingehalten werden,

durch den Betrieb festgelegt werden.

Die Studienbeihilfe stellt dabei Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 Abs. 1 SGB IV dar. Mithin unterliegen die Arbeitnehmer während der Dauer des geförderten Studiums der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Dem Fortbestand des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses steht auch nicht entgegen, dass das Beschäftigungsverhältnis nach einer vertraglichen Vereinbarung formal beendet wird; denn hierbei handelt es sich dem Grunde nach nur um eine Beurlaubung für die Dauer des Studiums. Insbesondere eine Wiedereinstellungszusage durch den Betrieb sowohl für den Fall des erfolgreichen Abschlusses des Studiums als auch für den Fall des Abbruchs des Studiums oder des Nichtbestehens der Prüfungen, sprechen für den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses. Für den Fortbestand spricht ebenfalls die Möglichkeit, während der Semesterferien im Betrieb zu arbeiten sowie die Verpflichtung des Arbeitnehmers zu einer mehrjährigen Tätigkeit im Betrieb nach Abschluss des Studiums.

Auch das Bundessozialgericht hat in Fällen einer Beurlaubung bzw. Freistellung von der Arbeitsleistung für die Dauer eines Studiums bzw. Fortbildungslehrgangs auf Versicherungspflicht als Arbeitnehmer erkannt (s. Urteile des BSG vom 18.04.1975 - 3/12 RK 10/73 -, USK 7527, vom 12.11.1975 - 3/12 RK 13/74 -, USK 75167 und vom 31.08.1976 - 12/3/12 RK 20/74 -, USK 7698); der diesen Entscheidungen jeweils zugrundeliegende Streitgegenstand ist mit dem hier vorliegenden Sachverhalt vergleichbar

1.2.8 Duale Studiengänge

Duale Studiengänge werden in der Regel von Fachhochschulen in Kooperation mit Unternehmen bzw. Betrieben angeboten. Sie beinhalten anders als herkömmliche Studiengänge neben den theoretischen Lernphasen einen hohen Anteil an Lernphasen in betrieblicher Praxis. Die

Studiengänge vereinigen im Grundsatz die Ausbildung an einer Fachhochschule mit einem Fachhochschulabschluss entweder

- mit einer gleichzeitigen betrieblichen Berufs(aus)bildung mit oder ohne Prüfungsabschluss in einem anerkannten Beruf oder
- mit einer betrieblichen Fort- oder Weiterbildung.

Die dualen Studiengänge lassen sich folgendermaßen typisieren:

- Im Rahmen einer Berufstätigkeit wird ein Studium an einer Fachhochschule absolviert und die bisherige Tätigkeit im Betrieb den Erfordernissen des Studiums angepasst. In der Regel liegt bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung vor, die Voraussetzung für das Studium ist. Das Studium dient der Fort- oder Weiterbildung (berufsintegrierter Studiengang).
- Während des Fachhochschulstudiums wird gleichzeitig eine Berufsausbildung mit einem Berufsabschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf absolviert (ausbildungsintegrierter Studiengang).
- Die Praxisanteile des dualen Studienganges sind gegenüber dem ursprünglichen Studiengang erhöht; eine mit Prüfung abgeschlossene Berufsausbildung wird nicht erlangt (praxisintegrierter Studiengang).

Tätigkeiten, die nicht zweifelsfrei einer Beschäftigung oder einer Berufsausbildung zugeordnet werden können, sind der Regelung des § 7 Abs. 2 SGB IV zuzuordnen. Nach dieser Regelung gilt als Beschäftigung auch der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung. Dementsprechend sind Teilnehmer an dualen Studiengängen - auch nach Auffassung des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung - anders als typischerweise ordentliche Studierende an einer Hochschule als zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte im Sinne des § 7 Abs. 2 SGB IV anzusehen. Die versicherungsrechtlichen Regelungen für Werkstudenten sind für diese Teilnehmer nicht anzuwenden. Außerdem finden für diesen Personenkreis nach § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V für die Kranken- und damit auch für die Pflegeversicherung sowie nach § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB III für die Arbeitslosenversicherung die Regelungen über die Versicherungsfreiheit bei geringfügigen Beschäftigungen keine Anwendung.

[...]

1.2.9 Beschäftigungen während eines Aufbau- bzw. Zweitstudiums

Von den Vorschriften über die Versicherungsfreiheit ordentlicher Studierender werden auch solche Studenten erfasst, die bereits ein Hochschulstudium mit einem berufsqualifizierenden Abschluss absolviert haben, aber in der gleichen Fachrichtung ein Aufbaustudium oder in einer anderen Fachrichtung ein Zweitstudium betreiben und daneben eine Beschäftigung ausüben. Die Versicherungsfreiheit endet nicht schlechthin

mit dem Erreichen des erstmöglichen Abschlusses einer Hochschulausbildung (Hochschulprüfung). Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung kommt in einer Beschäftigung auch für solche Studenten in Betracht, die nach Erreichen eines berufsqualifizierenden Abschlusses in der gleichen oder in einer anderen Fachrichtung ein weiteres bzw. neues Studium aufnehmen, das wiederum mit einer Hochschulprüfung abschließt (s. Urteile des BSG vom 29.09.1992 - 12 RK 31/91 -, USK 9277 und vom 21.04.1993 - 11 RAr 25/92 -, BSGE 72, 206). Zu diesen Studiengängen gehören auch Studiengänge, mit denen der Abschluss „Master“ erlangt werden kann. Die bloße Weiterbildung bzw. Spezialisierung nach einer bereits abgeschlossenen Hochschulausbildung begründet hingegen keine Versicherungsfreiheit (s. auch Abschnitt B 1.2.2).

[...]

1.3 Rentenversicherung

1.3.1 Allgemeines

Die rentenversicherungsrechtlichen Vorschriften sehen für Personen, die während der Dauer ihres Studiums als ordentliche Studierende einer Fachschule oder Hochschule gegen Arbeitsentgelt beschäftigt oder selbständig tätig*) sind, keine besonderen Regelungen vor (s. Abschnitt B 1.1). Studenten, die eine mehr als geringfügige Beschäftigung aufnehmen, unterliegen demnach unabhängig davon, ob die Beschäftigung neben dem Studium oder in der vorlesungsfreien Zeit ausgeübt wird, aufgrund dieser Beschäftigung der Rentenversicherungspflicht. Ausnahmen hiervon sieht nur noch die Besitzstandsregelung des § 230 Abs. 4 Satz 1 SGB VI vor.

*) Die nachfolgenden Ausführungen unter 1.3 sprechen nur die Beschäftigung von Studenten an; sie gelten aber entsprechend, soweit anstelle einer Beschäftigung eine selbständige Tätigkeit ausgeübt wird.

1.3.2 Geringfügige Beschäftigungen

Rentenversicherungsfreiheit kommt nach § 5 Abs. 2 SGB VI für Studenten, die eine Beschäftigung aufnehmen in Betracht, wenn die Beschäftigung nach § 8 SGB IV oder § 8a SGB IV geringfügig ist. Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor,

- nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig 400 EUR im Monat nicht übersteigt oder

- nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist oder

- nach § 8a SGB IV für Beschäftigungen in Privathaushalten, wenn die Voraussetzungen für geringfügige Beschäftigungen nach § 8 SGB IV erfüllt sind.

Für die Beurteilung der Frage, ob die in § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV genannten Grenzen überschritten werden, sind die monatlichen Arbeitsentgelte aus mehreren Beschäftigungen zusammenzurechnen. Eine Zusammenrechnung ist nicht vorzunehmen, wenn eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer kurzfristigen Beschäftigung zusammentrifft. Darüber hinaus ist seit dem 01.04.2003 lediglich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, die neben einer nicht geringfügigen rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt wird, mit dieser nicht zusammenzurechnen. Weitere geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind jedoch mit der nicht geringfügigen rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen. Dies hat zur Folge, dass auch in der zweiten oder weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigung Rentenversicherungspflicht besteht.

Bei der Prüfung der Frage, ob die in § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV genannten Zeiträume von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen.

Näheres zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen ergibt sich aus den Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien) vom 25.02.2003.

[...]

1.3.3 Empfänger von Studienbeihilfen

Die Ausführungen im Abschnitt B 1.2.7 gelten gleichermaßen. Es besteht Versicherungspflicht in der Rentenversicherung nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI.

1.3.4 Duale Studiengänge

Die Ausführungen im Abschnitt B 1.2.8 gelten gleichermaßen.

[...]

1.3.5 Beschäftigungen während eines Aufbau- bzw. Zweitstudiums

Für Beschäftigungen, die während eines Aufbau- oder Zweitstudiums ausgeübt werden (s. Abschnitt B 1.2.9), besteht Versicherungspflicht in der Rentenversicherung nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI. Versicherungsfreiheit kommt nur in Betracht, wenn Geringfügigkeit nach § 8 oder § 8a SGB IV vorliegt.

[...]

2 Praktikanten

2.1 Allgemeines

Praktikanten sind Personen, die sich im Zusammenhang mit einer schulischen Ausbildung praktische Kenntnisse in einem Unternehmen aneignen, die der Vorbereitung, Unterstützung oder Vervollständigung der Ausbildung für den künftigen Beruf dienen. Der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen, der im Rahmen betrieblicher Berufsbildung erfolgt, gilt nach § 7 Abs. 2 SGB IV als Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung. Für Praktika, die nicht im Rahmen betrieblicher Berufsbildung absolviert werden, gelten keine besonderen Regelungen. Ausgehend von § 21 KVLG 1989 gelten die nachstehenden Regelungen auch für die Studenten und Praktikanten, die die Voraussetzungen für die Versicherung in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung erfüllen.

2.2 Vorgeschriebene Praktika

Vorgeschriebene Praktika liegen nur dann vor, wenn sie in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung normiert sind. Aufgrund der Verpflichtung im Rahmen der Gesamtausbildung ein Praktikum zu absolvieren, wird dieses im Rahmen betrieblicher Berufsbildung ausgeübt. Die Verpflichtung zur Ableistung des Praktikums ist nachzuweisen.

2.2.1 Zwischenpraktika

2.2.1.1 Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung

Nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V sind Personen krankenversicherungsfrei, die während der Dauer ihres Studiums als ordentliche Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind. Entsprechendes gilt, da die Pflegeversicherung grundsätzlich der Krankenversicherung folgt, in der Pflegeversicherung und nach § 27 Abs. 4 Nr. 2 SGB III in der Arbeitslosenversicherung. Durch Urteile vom 30.01.1980 - 12 RK 45/78 - (USK 8015) sowie vom 17.12.1980 - 12 RK 10/79 und 12 RK 3/80 - (USK 80282 und USK 80283) hatte das Bundessozialgericht bereits entschieden, dass diese Versicherungsfreiheit nicht allein auf Werkstudenten beschränkt ist, sondern ebenfalls für solche Studenten gilt, die ein in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum absolvieren. Diese Praktikanten bleiben, wenn und solange sie an einer Hochschule bzw. Fachhochschule immatrikuliert sind, ihrem Erscheinungsbild nach Studenten. Mithin besteht für sie, soweit das Praktikum im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wird, Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Die Dauer des Praktikums, die wöchentliche Arbeitszeit sowie die Höhe des während des Praktikums erzielten Arbeitsentgelts spielen dabei keine Rolle. Die Versicherungsfreiheit als Arbeitnehmer schließt aber nicht die Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung der Studenten aus, so dass auf die Praktikanten bzw. Studenten § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V bzw. § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 in Verb.

mit Satz 1 SGB XI Anwendung findet. Solange allerdings für die Studenten eine Familienversicherung nach § 10 SGB V bzw. § 25 SGB XI besteht, ist diese gemäß § 5 Abs. 7 SGB V vorrangig vor der Krankenversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V und dementsprechend vorrangig vor der Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 in Verb. mit Satz 1 SGB XI. Für die Familienversicherung ist entscheidend, dass das Gesamteinkommen des Praktikanten nicht regelmäßig die in § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V genannte Entgeltgrenze von einem Siebtel der monatlichen Bezugsgröße überschreitet; daneben sind jedoch auch die übrigen Voraussetzungen des § 10 SGB V zu erfüllen (s. Niederschrift zu Punkt 7 der Tagesordnung der Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen zum Leistungsrecht am 17./18.09.1998). Die mit Wirkung vom 01.04.2003 in § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V eingefügte zweite Gesamteinkommensgrenze von 400 EUR ist für Zwischenpraktikanten nicht maßgebend. Für die versicherungsrechtliche Beurteilung von Praktikanten, die an einer ausländischen Hochschule eingeschrieben sind, ist der Besuch der ausländischen Hochschule dem Studium an einer deutschen Hochschule gleichzustellen. Daraus ergibt sich, dass Beschäftigte Studenten, Praktikanten und ähnliche Personen; in der Bundesrepublik Deutschland abgeleistete Praktika ohne Rücksicht auf die Dauer des Praktikums sowie die Höhe des Arbeitsentgelts versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind, sofern das Praktikum in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist.

2.2.1.2 Rentenversicherung

Die versicherungsrechtliche Beurteilung von Praktikanten, die während der Dauer eines Studiums als ordentliche Studierende einer Fachschule oder Hochschule ein Praktikum ableisten, das in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist, ergibt sich aus § 5 Abs. 3 SGB VI. Diese Praktika sind unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit und der Höhe des monatlichen Arbeitsentgelts versicherungsfrei in der Rentenversicherung (s. Beispiel 19).

2.2.2 Vorpraktika

2.2.2.1 Kranken- und Pflegeversicherung

Personen, die eine in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeit verrichten, unterliegen der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V bzw. § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 in Verb. mit Satz 1 SGB XI, wenn die vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeit ohne Arbeitsentgelt ausgeübt wird (s. Beispiel 20). Nach § 8 Abs. 1 Nr. 5 SGB V besteht die Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V. Die Befreiung von der Krankenversicherungspflicht wirkt sich gleichermaßen auf die Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung aus. Wird während des vorgeschriebenen Praktikums Arbeitsentgelt erzielt, besteht Versicherungspflicht in der Krankenversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V und in der Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verb. mit Satz 1 SGB XI als zur Berufsausbildung Beschäftigte. Vorgeschriebene Praktika gehören zu den Beschäftigungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung. Nach den Regelungen des § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V kommt daher Versicherungsfreiheit als geringfügige

Beschäftigung nicht in Betracht (s. Beispiel 21). Dies gilt gleichermaßen für die Pflegeversicherung. Im Übrigen ist § 5 Abs. 7 SGB V zu berücksichtigen, so dass eine evtl. bestehende Familienversicherung nach § 10 SGB V in der Krankenversicherung und nach § 25 SGB XI in der Pflegeversicherung vorrangig vor der Versicherung als Praktikant durchzuführen ist. Eine Familienversicherung kommt in Betracht, wenn das Gesamteinkommen der Praktikanten nicht regelmäßig die in § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V genannte Entgeltgrenze von einem Siebtel der monatlichen Bezugsgröße überschreitet und daneben die übrigen Voraussetzungen des § 10 SGB V erfüllt werden (s. Niederschrift zu Punkt 7 der Tagesordnung der Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen zum Leistungsrecht am 17./18.09.1998). Die mit Wirkung vom 01.04.2003 in § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V eingefügte Gesamteinkommensgrenze von 400 EUR ist für Vorpraktikanten nicht maßgebend.

2.2.2.2 Renten- und Arbeitslosenversicherung

Praktikanten, die ein in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum absolvieren, aber nicht an einer Hochschule bzw. Fachhochschule immatrikuliert sind, unterliegen als zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte der Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI in der Rentenversicherung und nach § 25 Abs. 1 SGB III in der Arbeitslosenversicherung. Dies gilt gleichermaßen für vorgeschriebene Praktika, die vor Beginn des Fachschulbesuchs abgeleistet werden. Da es sich bei einem vorgeschriebenen Praktikum um eine Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsbildung bzw. Berufsausbildung handelt und die Regelungen über die Versicherungsfreiheit geringfügiger Beschäftigungen nach ausdrücklicher Bestimmung in § 5 Abs. 2 Satz 3 SGB VI und § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB III auf Beschäftigungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung bzw. Berufsausbildung nicht anzuwenden sind, kommt für diese Vorpraktikanten Versicherungsfreiheit nicht in Betracht. Die Vorpraktikanten unterliegen, weil sie nicht an einer Hochschule bzw. Fachhochschule immatrikuliert sind, mithin auch dann der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung, wenn das Praktikum nicht länger als zwei Monate dauert. Hinsichtlich der Rentenversicherungszugehörigkeit der Praktikanten kann davon ausgegangen werden, dass sie eine Berufstätigkeit anstreben, die - wenn sie in abhängiger Stellung ausgeübt wird - das Gepräge einer Angestelltentätigkeit haben wird; die Praktikanten sind deshalb - sofern sie nicht der Versicherungspflicht in der knappschaftlichen Rentenversicherung unterliegen - der Angestelltenversicherung zuzuordnen (s. § 133 Abs. 1 SGB VI).

2.2.3 Nachpraktika

2.2.3.1 Kranken- und Pflegeversicherung

Für vorgeschriebene Praktika, die nach Abschluss des Studiums oder der beruflichen Schulausbildung ausgeübt werden, ist bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung genauso wie bei Vorpraktika (s. Abschnitt B 2.2.2) - danach zu unterscheiden, ob Arbeitsentgelt bezogen wird oder nicht. Wird die vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeit ohne Arbeitsentgelt ausgeübt, besteht Versicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V bzw. § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 in Verb. mit Satz 1 SGB XI. Wird mit

der berufspraktischen Tätigkeit Arbeitsentgelt erzielt, besteht Versicherungspflicht in der Krankenversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V und in der Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verb. mit Satz 1 SGB XI. Da es sich bei einem vorgeschriebenen Praktikum um eine Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsbildung handelt, kommt nach den Regelungen des § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V Versicherungsfreiheit als geringfügig entlohnte Beschäftigung nicht in Betracht. Dies gilt gleichermaßen für die Pflegeversicherung. Personen, die durch die Beschäftigung als Arzt im Praktikum*) krankenversicherungspflichtig werden, haben die Möglichkeit, sich nach § 8 Abs. 1 Nr. 6 SGB V von der

*) Die praktische Ausbildung der Mediziner als „Arzt im Praktikum“ soll zum 01.10.2004 in dieser Form abgeschafft werden.

Krankenversicherungspflicht befreien zu lassen. Andere Nachpraktikanten haben bei Krankenversicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V eine Befreiungsmöglichkeit nach § 8 Abs. 1 Nr. 5 SGB V. Die Befreiung von der Krankenversicherungspflicht wirkt sich gleichermaßen auf die Pflegeversicherung aus. Zu den Nachpraktikanten gehören z.B. Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst. Die Juristenausbildung ist zweistufig und gliedert sich in das mit dem ersten Staatsexamen abgeschlossene Jurastudium und den juristischen Vorbereitungsdienst (Referendariat). Der Vorbereitungsdienst wird nicht mehr während des Studiums ausgeübt, so dass Versicherungsfreiheit als ordentlicher Studierender nicht in Betracht kommt. Abhängig von den landesrechtlichen Bestimmungen, nach denen der Vorbereitungsdienst entweder innerhalb oder außerhalb eines Beamtenverhältnisses absolviert wird, besteht ggf. Versicherungsfreiheit nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB V in der Krankenversicherung und dementsprechend keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung.

2.2.3.2 Renten- und Arbeitslosenversicherung

Personen, die ihr in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum nach Abschluss ihres Studiums absolvieren, unterliegen ebenso wie Vorpraktikanten als zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte der Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung (§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, § 25 Abs. 1 SGB III). Auch für sie kommt Versicherungsfreiheit im Rahmen der Regelungen über geringfügige Beschäftigungen nicht in Betracht (s. § 5 Abs. 2 Satz 3 SGB VI, § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB III). Für Referendare im juristischen Vorbereitungsdienst (s. Abschnitt B 2.2.3.1) besteht Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI und in der Arbeitslosenversicherung nach § 27 Abs. 1 Nr. 1 SGB III, wenn der Vorbereitungsdienst innerhalb eines Beamtenverhältnisses absolviert wird. Wird der juristische Vorbereitungsdienst außerhalb eines Beamtenverhältnisses (öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis) absolviert, besteht Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung, sofern eine Gewährleistungsentscheidung nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 in Verb. mit Satz 2 SGB VI vorliegt. Hinsichtlich der Rentenversicherungszugehörigkeit der Nachpraktikanten kann davon ausgegangen werden, dass sie eine Berufstätigkeit anstreben, die - wenn sie in abhängiger Stellung ausgeübt wird - das Gepräge einer

Angestellentätigkeit haben wird; die Praktikanten sind deshalb - sofern sie nicht der Versicherungspflicht in der knappschaftlichen Rentenversicherung unterliegen - der Angestelltenversicherung zuzuordnen (s. § 133 Abs. 1 SGB VI).

2.3 Nicht vorgeschriebene Praktika

Nicht vorgeschriebene Praktika, die im Zusammenhang mit dem Studium aus Zweckmäßigkeitsgründen abgeleistet werden, unterscheiden sich in der Ausgestaltung nicht von den Praktika, die in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschrieben sind (s. Abschnitt B 2.2). Allerdings besteht im Rahmen der Gesamtausbildung keine Verpflichtung zur Ableistung des Praktikums. Aufgrund der fehlenden Verpflichtung zur Ableistung der Praktika werden diese auch nicht im Rahmen betrieblicher Berufsbildung ausgeübt.

2.3.1 Zwischenpraktika

2.3.1.1 Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung

Die versicherungsrechtliche Beurteilung von nicht vorgeschriebenen Zwischenpraktika ist in der Krankenversicherung nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V und in der Arbeitslosenversicherung nach § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III vorzunehmen. In der Pflegeversicherung ist entsprechend der Beurteilung für die Krankenversicherung zu verfahren. Danach besteht Versicherungsfreiheit für Personen, die während der Dauer ihres Studiums als ordentliche Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt ausüben. Die Versicherungsfreiheit kommt allerdings nur für die Studierenden in Betracht, deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden; für diejenigen, die ihrem Erscheinungsbild nach als Arbeitnehmer anzusehen sind, gelten die allgemeinen Regelungen über die Versicherungspflicht von Arbeitnehmern in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung (s. Abschnitt B 1.2 und Beispiel 22). Die Versicherungsfreiheit als Arbeitnehmer schließt aber nicht die Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung der Studenten aus, so dass auf die Praktikanten bzw. Studenten § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V bzw. § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 in Verb. mit Satz 1 SGB XI Anwendung findet. Solange allerdings für die Studenten eine Familienversicherung nach § 10 SGB V bzw. § 25 SGB XI besteht, ist diese gemäß § 5 Abs. 7 SGB V vorrangig vor der Krankenversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V und dementsprechend vorrangig vor der Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 in Verb. mit Satz 1 SGB XI. Für die Familienversicherung ist entscheidend, dass das Gesamteinkommen des Praktikanten nicht regelmäßig die in § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V genannte Entgeltgrenze von einem Siebtel der monatlichen Bezugsgröße überschreitet; daneben sind jedoch auch die übrigen Voraussetzungen des § 10 SGB V zu erfüllen (s. Niederschrift zu Punkt 7 der Tagesordnung der Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen zum Leistungsrecht am 17./18.09.1998). Die mit Wirkung vom 01.04.2003 in § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V eingefügte zweite Gesamteinkommensgrenze von 400 EUR ist für Zwischenpraktikanten, die ein nicht vorgeschriebenes Praktikum ableisten, ebenfalls zu beachten.

2.3.1.2 Rentenversicherung

In der Rentenversicherung besteht - anders als in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung - ab dem 01.08.2004 keine besondere Regelung mehr für nicht vorgeschriebene Zwischenpraktika. (Mit der Änderung des § 5 Abs. 3 SGB VI durch das Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Nachhaltigkeitsgesetz) vom 21.07.2004 (BGBl I S. 1791) wurde klargestellt, dass Personen, die ein nicht vorgeschriebenes Zwischenpraktikum absolvieren, nicht zu den zur Berufsausbildung Beschäftigten gehören.)

Es gelten die allgemeinen Regelungen, wonach Versicherungsfreiheit nur noch bei geringfügiger Entlohnung bzw. kurzfristiger Ausübung der Praktika eintreten kann (§ 5 Abs. 2 Satz 1 SGB VI in Verb. mit § 8 Abs. 1 oder § 8a SGB IV).

2.3.2 Nicht vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika

Im Gegensatz zu den in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschriebenen Vor- oder Nachpraktika bestehen für nicht vorgeschriebene Vor- oder Nachpraktika hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung keine Sonderregelungen. Personen, die nicht vorgeschriebene Praktika gegen Arbeitsentgelt ausüben, sind deshalb als Beschäftigte grundsätzlich versicherungspflichtig in der Krankenversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, in der Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verb. mit Satz 1 SGB XI, in der Rentenversicherung nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI und in der Arbeitslosenversicherung nach § 25 Abs. 1 SGB III. Da nicht vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika aufgrund der fehlenden Verpflichtung zur Ableistung im Rahmen der Gesamtausbildung nicht zu den Beschäftigungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung gehören, kann Versicherungsfreiheit in Betracht kommen, wenn Geringfügigkeit nach §§ 8 oder 8a SGB IV vorliegt.

**Richtlinie
des Bundes zur Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten
(Praktikantenrichtlinie Bund)**

vom 1. Januar 2015
(ohne Mustervertrag)

Präambel

¹Praktika dienen dazu, unter zielgerichteter Betreuung und fachlicher Anleitung praktische Kenntnisse und Arbeitsplatz Erfahrungen zu vermitteln. ²Praktikantinnen und Praktikanten sollen dabei auf den künftigen Beruf vorbereitet oder bei der Berufswahl unterstützt werden oder ihre Ausbildung durch Praxiserfahrungen vervollständigen können. ³Erfolgreiche Praktika sind ein Grundstock für das gesamte Berufsleben eines jeden jungen Menschen und sichern den Fachkräftebedarf der Zukunft. ⁴Sie dienen dazu, Potentiale zu erschließen und leistungsstarke junge Menschen für eine Ausbildung und einen späteren Berufsweg im öffentlichen Dienst zu gewinnen.

1. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für Praktikantinnen und Praktikanten,

- a) die ein Praktikum auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten (Pflichtpraktikum) oder
- b) die ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten (freiwilliges Praktikum) oder
- c) die ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor bereits ein solches Praktikumsverhältnis bei einer Bundesbehörde bestanden hat (freiwilliges Praktikum).

2. Dauer von Praktika

Praktika dürfen die Dauer von drei Monaten nicht überschreiten, es sei denn, die einschlägigen Ausbildungsordnungen, schulrechtlichen oder hochschulrechtlichen Bestimmungen sehen eine längere Dauer vor.

3. Aufwandsentschädigung / Vergütung

3.1. Höhe der Aufwandsentschädigung / Vergütung

- (1) ¹Praktikantinnen und Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Ziffer 1 Buchstabe a absolvieren, kann auf der Grundlage einer vertraglichen Regelung zum Ausgleich einer bestehenden finanziellen Belastung eine steuerpflichtige Aufwandsentschädigung gezahlt werden. ²Wird eine Aufwandsentschädigung gezahlt, soll diese in der Regel mindestens 300,- Euro monatlich (bei einem Vollzeitpraktikum) betragen.
- (2) ¹Praktikantinnen und Praktikanten, die ein freiwilliges Praktikum nach Ziffer 1 Buchstabe b oder c absolvieren, haben Anspruch auf eine angemessene Vergütung nach § 26 i.V. m. § 17 BBiG. ²Die Vergütung bemisst sich nach Monaten. ³Bei der Berechnung der Vergütung für einzelne Tage wird der Monat nach § 26 i.V.m. § 18 BBiG zu 30 Tagen gerechnet.

3.2. Fortzahlung der Vergütung / Aufwandsentschädigung

3.2.1 Fortzahlung der Vergütung im Krankheitsfall

¹Praktikantinnen und Praktikanten, die ein freiwilliges Praktikum nach Ziffer 1 Buchstabe b oder c absolvieren, haben Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn sie infolge einer unverschuldeten Krankheit das Praktikum nicht durchführen können. ²Der Anspruch entsteht erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Praktikumsverhältnisses. ³Gleiches gilt für einen unverschuldeten Unfall, medizinische Vorsorgemaßnahmen und sonstige medizinisch notwendige Eingriffe.

3.2.2 Fortzahlung der Vergütung in sonstigen Fällen

- (1) Praktikantinnen und Praktikanten, die ein freiwilliges Praktikum nach Ziffer 1 Buchstabe c oder c absolvieren, haben Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn sich die Praktikantin oder der Praktikant für das Praktikum bereithält, dieses aber ausfällt.
- (2) Ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung bis zur Dauer von sechs Wochen besteht ebenfalls, wenn die Praktikantin oder der Praktikant aus einem sonstigen, in ihrer oder seiner Person liegendem Grund unverschuldet nicht an der Praktikantenausbildung teilnehmen kann.

3.2.3 Fortzahlung der Aufwandsentschädigung

Erhalten Praktikantinnen und Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Ziffer 1 Buchstabe a absolvieren, eine Aufwandsentschädigung, finden Ziffern 3.2.1 und 3.2.2 entsprechend Anwendung.

3.3 Sachbezüge

¹Besteht für die Praktikantin oder den Praktikanten ein Anspruch auf Vergütung nach § 17 Absatz 1 BBiG, können gewährte Sachbezüge (z. B. freie Unterkunft oder Verpflegung) nach § 17 Absatz 2 BBiG in Höhe der in § 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung festgesetzten Sachbezugswerte angerechnet werden, jedoch nicht über 75 Prozent der Bruttovergütung hinaus. ²Gleiches gilt für die Fälle, in denen die Praktikantenvergütung nach Ziffer 3.2 fortgezahlt wird.

3.4 Andere Geld- und Sachbezüge

Andere als die vorgenannten Geld- und Sachbezüge kommen nicht in Betracht (z. B. Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen).

4. Erstattung von Fahrtkosten und Kosten bei notwendigen Dienstreisen

- (1) Für die erstmalige Anreise und letztmalige Abreise zu der Praktikantenstelle kann eine Fahrtkostenerstattung entsprechend der Regelung in § 10 Absatz 2 Satz 1 TVAöD - Besonderer Teil BBiG - gezahlt werden.
- (2) Bei notwendigen Dienstreisen, die Praktikantinnen und Praktikanten im Rahmen ihrer Tätigkeit auf Veranlassung der Praktikumsstelle unternehmen, sind die entstandenen Kosten in entsprechender Anwendung des Bundesreisekostengesetzes zu erstatten.

5. Erholungsurlaub

- (1) Praktikantinnen und Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Ziffer 1 Buchstabe a absolvieren, haben in der Regel keinen Urlaubsanspruch.
- (2) ¹Praktikantinnen und Praktikanten, die ein freiwilliges Praktikum nach Ziffer 1 Buchstabe b oder c absolvieren, haben Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz. ²Für Praktikantinnen und Praktikanten, die noch nicht 18 Jahre alt sind, gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz.

6. Steuerpflicht (Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag, Kirchensteuer)

¹Aufwandsentschädigung, Vergütung sowie Sachbezüge sind von den Praktikantinnen und Praktikanten nach Maßgabe der einschlägigen steuerlichen Bestimmungen gemäß den jeweiligen Lohnsteuerabzugsmerkmalen individuell zu versteuern. ²Die

Pauschalversteuerung von Geld- und Nebenbezügen (§ 37b, §§ 40 bis 40b Einkommensteuergesetz) ist unzulässig.

7. Sozialversicherungspflicht

Die jeweilige Dienststelle ist für die versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung der Praktikantin oder des Praktikanten verantwortlich.

8. Haftungsregelungen, Haftpflichtversicherung

¹Für die Haftung von Schäden, die Praktikantinnen oder Praktikanten während des Praktikums verursachen, gelten die von der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze zur Arbeitnehmerhaftung. ²Bestehen besondere haftungsrelevante Risiken, die sich während des Praktikums realisieren können, gehen eventuelle Schäden in der Regel zu Lasten der Dienststelle.

9. Unfallversicherung

¹Praktikantinnen und Praktikanten sind während der Dauer des Praktikums gesetzlich unfallversichert. ²Welcher Unfallversicherungsträger zuständig ist, richtet sich nach der konkreten Ausgestaltung des Praktikumsverhältnisses. ³Bei Zweifelsfällen über den Unfallversicherungsträger ist Rücksprache mit der Unfallversicherung Bund und Bahn zu halten. ⁴Bei Praktika nach Ziffer 1 Buchstabe a besteht i. d. R. Unfallversicherungsschutz über den Unfallversicherungsträger der Schule, Hochschule bzw. den Ausbildungsbetrieb. ⁵Bei Praktika nach Ziffer 1 Buchstabe b und c besteht Unfallversicherungsschutz über den für die Dienststelle zuständigen Unfallversicherungsträger; hier ist die jeweilige Dienststelle für die Meldung der Praktikantin oder des Praktikanten an die Unfallversicherung Bund und Bahn zuständig.

10. Praktikantenvertrag, Zeugnis

10.1 Praktikantenvertrag

¹Mit Praktikantinnen und Praktikanten ist ein schriftlicher Praktikantenvertrag zu schließen. ²In den Praktikantenvertrag sind mindestens aufzunehmen:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Art des Praktikums
- die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele
- Beginn und Dauer des Praktikums
- Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Praktikumszeit
- Zahlung und Höhe der Vergütung / Aufwandsentschädigung.

³Das als Anlage beigefügte Muster kann verwendet werden.

10.2 Praktikumsbescheinigung, Zeugnis

- (1) ¹Praktikantinnen und Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Ziffer 1 Buchstabe a absolvieren, ist mindestens eine Bescheinigung über das abgeleistete Praktikum zu erteilen. ²Auf Verlangen ist der Praktikantin oder dem Praktikanten ein Zeugnis auszustellen.
- (2) ¹Praktikantinnen und Praktikanten, die ein freiwilliges Praktikum nach Ziffer 1 Buchstabe b oder c absolvieren, haben Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses. ²Dieses muss mindestens Angaben über Art und Dauer des Praktikums sowie über die erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten enthalten. ³Auf Wunsch der Praktikantin oder des Praktikanten können darüber hinaus auch Angaben über Verhalten und Leistung aufgenommen werden.

11. Inkrafttreten

- (1) Diese Richtlinie tritt in dieser Fassung am 1. Januar 2015 in Kraft.
- (2) Gleichzeitig tritt die Richtlinie in der Fassung vom 1. Dezember 2011 außer Kraft.
- (3) Die Richtlinie wird drei Jahre nach Neufassung erneut evaluiert.