

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Arten von Praktika
3. Zweck und Inhalt eines Praktikums
4. "Praktikum" als Arbeitsverhältnis
5. Praktikum und Mindestlohn
6. Rechtsprechungs-ABC
  - 6.1 Anderes Vertragsverhältnis
  - 6.2 Arbeitsverhältnis 1
  - 6.3 Arbeitsverhältnis - 2
  - 6.4 Gesetzliche Unfallversicherung
  - 6.5 Kranken- und Pflegeversicherung
  - 6.6 Massenentlassung
  - 6.7 Mindestlohn
  - 6.8 Sittenwidrige Vergütung
  - 6.9 Studium - 1
  - 6.10 Studium - 2

### Information

#### 1. Allgemeines

Der **Arbeit-/Praktikumgeber** wird mit den rechtlichen Anforderungen eines Praktikums häufig allein gelassen. Die Arten von Praktika sind für ihn recht verwirrend. Das fängt bei einem unverbindlichen Schnupperpraktikum an und geht bis hin zu qualifizierten Praktika, die verbindlicher Teil einer Ausbildung sind. Das anzuwendende Recht ist für den Laien kaum zu überschauen. Außer auf Arbeits- und Sozialrecht muss er auch auf das Berufsbildungsrecht und die einschlägigen Ausbildungs-, Berufs-, Prüfungs- und Studienordnungen achten. Gemeinsamer Nenner: der **Ausbildungszweck** steht bei allen Praktika **im Vordergrund**.

#### **Praxistipp:**

Selbst ein "anderes Vertragsverhältnis" i.S.d. § 26 BBiG liegt nur vor, "wenn bei typischer Betrachtung erstmals Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen vermittelt werden". Die Abgrenzung zum Arbeitsverhältnis erfolgt "*unter Berücksichtigung aller Aspekte des Einzelfalls nach dem Schwerpunkt des Vertragsverhältnisses*" ( LAG Schleswig-Holstein, 27.02.2001 - 1 Sa 409a/00 ).

Bei einem Praktikum ist die Abgrenzung zum Arbeitsverhältnis besonders wichtig. Es bringt Praktikumsgeber und Praktikant rechtlich gar nichts, ein "Praktikum" ohne Vergütung zu vereinbaren, wenn dieses "Praktikum" in Wahrheit ein Arbeitsverhältnis ist - mit allem, was dazu gehört. Die unterschiedlichen Arten von Praktika bedeuten auch eine unterschiedliche Behandlung in Fragen der Sozialversicherung . Während alle Praktikanten ohne Ausnahme durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt sind, gibt es für einige Praktika in anderen Zweigen versicherungsrechtliche Privilegierungen. Aber auch wenn ein Praktikum kein BGB -Arbeitsverhältnis und kein BBiG -Ausbildungsverhältnis ist: gewisse Rechte und Pflichten greifen trotzdem.

#### 2. Arten von Praktika

Praktikum ist **nicht gleich Praktikum**. Neben

- unverbindlichen Schnupperpraktika und
- einem so genannten Schülerpraktikum

gibt es **Praktika**, die verbindlich durch eine

- Ausbildungs-,
- Berufs-,
- Prüfungs- oder
- Studienordnung

**vorgegeben** sind. Daneben bestehen Praktika, die **freiwillig geleistet** werden. Sei es, weil sie für einen ganz konkreten Beruf wichtig (aber eben nicht vorgeschrieben) sind, sei es, weil der Praktikant einfach nur **berufliche Erfahrungen sammeln** möchte, ohne bereits ein konkretes Ziel vor Augen zu haben. Schließlich gibt es auch noch Praktika, die allein **auf betrieblicher Ebene** laufen und Arbeitgeber und Arbeitnehmer-Praktikant die Möglichkeit geben sollen, die Eignung des Mitarbeiters für eine anderen Arbeitsplatz festzustellen.

Da Praktikum nicht gleich Praktikum ist, fällt auch die **Beurteilung der Sozialversicherungspflicht** von Praktikanten recht unterschiedlich aus. Grundsätzlich wird man eine Sozialversicherungspflicht bejahen, wenn eine **Beschäftigung gegen Entgelt** oder zur Berufsausbildung erfolgt (mehr dazu im Stichwort Praktikum - Sozialversicherung und im Sozialversicherungswörterbuch der Personalpraxis<sup>24</sup>).

### 3. Zweck und Inhalt eines Praktikums

Bei einem Praktikum steht immer der **Erwerb von Erfahrungen, Fertigkeiten und Kenntnissen** - kurz: der Ausbildungszweck - **im Vordergrund**. Der Praktikumsgeber soll dem Praktikanten dabei helfen,

- überhaupt Erfahrungen im Arbeits-, Berufs- und Wirtschaftsleben zu sammeln,
- einen für ihn interessanten Beruf zu finden,
- einen für sich geeigneten Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu bekommen,
- berufspraktische Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben,
- die Voraussetzungen für die Zulassung zu einer Prüfung zu erfüllen und
- seine Berufsausbildung nach der maßgeblichen Ausbildungs-, Berufs-, Prüfungs- oder Studienordnung abzuschließen.

Rechte und Pflichten von **Praktikant und Praktikumsgeber** ergeben sich vorrangig aus den bereits angesprochenen Ausbildungs-, Berufs-, Prüfungs- und Studienordnungen. Individualrechtliche Grundlage ist der Praktikumsvertrag .

Nicht nur wegen der **Dokumentations- und Beweisfunktion** empfiehlt es sich, einen Praktikumsvertrag immer schriftlich abzuschließen. Zu seinem wesentlichen **Inhalt** gehören mindestens:

- Name und Anschrift von Praktikumsgeber und Praktikant
- der Zeitpunkt des Praktikumsbeginns
- der Zeitpunkt des Praktikumsendes
- die Dauer des Praktikums
- die Art des Praktikums (unter Umständen mit einer sachlichen und zeitlichen Gliederung sowie der Angabe des Praktikumszwecks und des Praktikumsziels - ein Praktikumsplan also)
- der Praktikumsort - oder, wenn der Praktikant sein Praktikum nicht nur an einem bestimmten Ort leisten soll, der Hinweis darauf, dass der Praktikumsgeber den Praktikanten an verschiedenen Orten Gelegenheit geben wird, Eindrücke zu sammeln
- eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der Möglichkeiten, die dem Praktikanten gegeben werden, um Eindrücke zu sammeln und zu vermitteln
- die Höhe einer etwaigen Aufwandsentschädigung, ihre Voraussetzungen und ihre Zusammensetzung
- die Zeit, in der am Tag/in der Woche Eindrücke vermittelt werden

- bei die Dauer eines Monats übersteigenden Praktika ein Hinweis, ob und unter welchen Voraussetzungen Urlaub oder freie Tage gewährt werden und für welche Dauer und Zeiträume dies geschieht
- die Fristen für eine Kündigung des Praktikumsvertrags
- ein in allgemeiner Form gehaltener **Hinweis auf die rechtlichen Bestimmungen**, die auf das Praktikantenverhältnis Anwendung finden

Soweit es der Zweck des Praktikums selbst oder die zu berücksichtigenden Ausbildungs-, Berufs-, Prüfungs- und Studienordnungen erfordern, ist der Praktikumsvertrag nach diesen Anforderungen zu ergänzen.

#### 4. "Praktikum" als Arbeitsverhältnis

Wer als Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge sparen möchte, denkt über **billige Beschäftigungsformen** nach. Da stehen zunächst

- geringfügig entlohnte ( § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ) und
- geringfügig kurzfristige ( § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV )

**Beschäftigungen** zur Verfügung. Auch wenn Schülerpraktikanten oder Praktikanten als Studenten einer Hoch- oder Fachhochschule in vielen Fällen sozialversicherungsrechtlich privilegiert sind: "Praktikanten" sind nicht generell sozialversicherungsfrei - schon gar nicht, wenn sie in Wirklichkeit als Arbeitnehmer beschäftigt werden.

Bei einem Praktikum steht die Vermittlung von Erfahrungen, Fertigkeiten und Kenntnissen im Vordergrund, bei einem Arbeitsverhältnis die Leistung von Arbeit.

#### **Praxistipp:**

Auch wenn der Arbeitgeber mit seinem "Praktikanten" die Untentgeltlichkeit seines "Praktikums" vereinbart hat: rechtlich ist das nur dann erheblich, wenn tatsächlich kein Arbeitsverhältnis vorliegt. Nur dann lassen sich Entgeltansprüche eines "Praktikanten" wirksam ausschließen.

Die Annahme eines Arbeitsverhältnisses ist kommt in Betracht, wenn der "Praktikant"

- keine allgemeinen Einblicke in das Arbeits-, Berufs- und Wirtschaftsleben bekommen, sondern richtig mitarbeiten soll,
- zunächst eine mehrmonatige Probezeit absolvieren muss,
- in Vollzeit nur in einer Abteilung tätig ist,
- arbeitsplanmäßig erfasst und zeitlich eingegliedert wird,
- vorwiegend nur eine, in vielen Fällen bloß monotone und schematische Tätigkeit ausübt,
- keine Möglichkeit hat, andere Abteilungen oder den Betrieb/das Unternehmen kennen zu lernen,
- weisungsabhängig tätig wird,
- tatsächlich eine Vielzahl umfangreicher Weisungen bekommt,
- sich an betrieblich vorgegebene Arbeitszeiten - z.B. Öffnungs- oder Maschinenlaufzeiten - halten muss,
- voll in die Arbeitsabläufe integriert ist,
- eine für den Betrieb notwendige Arbeit leistet,
- eine bestimmte Arbeitsmenge, eine bestimmte Arbeitszeit oder ein bestimmtes Arbeitsergebnis schuldet,
- konkrete Terminvorgaben des Arbeitgebers einzuhalten hat,
- gezielt einem oder mehreren anderen Arbeitnehmern zuarbeitet,
- umfänglich mit den betrieblichen Abläufen und Erfordernissen vertraut ist,
- eine sonst erforderliche Arbeitskraft ersetzt,
- eine Vergütung erhält, wie sie sonst nur vergleichbaren Arbeitnehmern gezahlt wird,
- Aufgaben und eine Verantwortung übertragen bekommt, die sonst nur Arbeitnehmer haben.

Weitere Anhaltspunkte und Abgrenzungsmerkmale sind im Stichwort Praktikum - Arbeitsverhältnis hinterlegt.

Praktikanten spielen auch betriebsverfassungsrechtlich eine Rolle. Sie können "zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte" i.S.d. § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG und damit betriebsverfassungsrechtlich **Arbeitnehmer** sein.

## 5. Praktikum und Mindestlohn

Das MiLoG sieht für alle Arbeitnehmer in der Bundesrepublik seit dem 01.01.2015 einen **gesetzlichen** Mindestlohn vor ( § 1 Abs. 2 MiLoG ). Dieser Mindestlohn betrug bis zum 31.12.2016 8,50 EUR, bis zum 31.12.2018 8,84 EUR, bis zum 31.12.2019 9,19 EUR und beträgt ab dem 01.01.2020: 9,35 EUR).

**Praktikanten** i.S.d. § 26 BBiG - anderes Vertragsverhältnis mit der Einstellung zum Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fähigkeiten oder beruflicher Erfahrung, ohne dass es sich um ein Berufsausbildungsverhältnis handelt - gelten als **Arbeitnehmer** i.S.d. des MiLoG ( § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG ). Es sei denn, dass diese Praktikanten

- "ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten" ( § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG ),
- "ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten" ( § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MiLoG ),
- "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" ( § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG ), oder
- "an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen" ( § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 MiLoG ).

**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 ( § 22 Abs. 1 Satz 3 MiLoG ).

Die MiLoG-Regeln ergänzend hat der Gesetzgeber auch das NachwG aufgefrischt. Wer einen Praktikanten einstellt, muss unverzüglich

- nach Abschluss des Praktikumvertrages ,
- spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit,

die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederlegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen, § 2 Abs. 1a Satz 1 NachwG .

### **Praxistipp:**

Auch hier gilt wie bei "richtigen" Arbeitnehmern: Sinnvoll ist ein schriftlicher Praktikumsvertrag , der die Besonderheiten des Einzelfalls regelt und zugleich die NachwG-Anforderungen erfüllt.

In die Niederschrift nach § 2 Abs. 1a Satz 1 NachwG gehören nach § 2 Abs. 1a Satz 2 Nr. 1 bis Nr. 7 NachwG mindestens:

- der Name und die Anschrift der Vertragsparteien
- die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele
- Beginn und Dauer des Praktikums
- Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit
- Zahlung und Höhe der Vergütung

- Dauer des Urlaubs
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind

Auch für die Niederschrift der wesentlichen Bedingungen eines Praktikantenvertrags ist die elektronische Form ausgeschlossen, § 2 Abs. 1a Satz 3 NachwG .

## 6. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zu allgemeinen Fragen im Zusammenhang mit einem Praktikum **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

### 6.1 Anderes Vertragsverhältnis

"Eine Unterscheidung der beiden Begriffe 'Ausbildungsverhältnis' und 'Arbeitsvertrag' ohne Schnittmenge ist in Hinblick auf § 19 BBiG (a.F. = § 26 n.F. BBiG ) schon aus systematischen Gründen nicht angezeigt: Wären Arbeitsverhältnis und Ausbildungsverhältnis grundsätzlich verschieden, so machte der Einschub in § 19 BBiG 'soweit nicht ein Arbeitsverhältnis vereinbart ist' keinen Sinn, denn in diesem Falle könnte bei Annahme eines Arbeitsverhältnisses schon strukturell kein Ausbildungsverhältnis mehr vorliegen, der Einschub wäre überflüssig. Es ist daher im Sinne von § 19 BBiG möglich, dass ein Vertragsverhältnis sowohl Elemente eines Ausbildungsvertrages und eines Arbeitsverhältnisses aufweist" ( LAG Schleswig-Holstein, 27.02.2001 - 1 Sa 409a/00 - mit dem Hinweis, dass es bei der rechtlichen Beurteilung auf den Schwerpunkt des Vertragsverhältnisses ankommt).

### 6.2 Arbeitsverhältnis 1

Verlangt der Arbeitgeber dem Praktikanten eine "Vielzahl von Arbeitnehmerpflichten" ab, spricht das im Umkehrschluss für die "Abverlangung von Arbeitnehmerleistung, die den Rahmen üblicher Anforderungen als Praktikant eindeutig übersteigt." Bei so einer Vertragsgestaltung entsteht der offensichtliche Eindruck, dass der Arbeitgeber "Praktikanten als Ersatz für reguläre Arbeitskräfte" in seinen Betrieb eingliedert. Wäre es anders, würde er die Pflichten der "Praktikanten" nicht so ausführlich regeln. Diese Annahme kann dann auch die eher dürftige Bezugnahme im "Praktikantenvertrag" auf den Ausbildungszweck und die "hierzu erklärte Bereitschaft, 'Erkenntnisse und Erfahrungen zu vermitteln'", nicht in Frage stellen ( SG Detmold, 22.04.2010 - S 7 R 55/09 ).

### 6.3 Arbeitsverhältnis - 2

Wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienst eines anderen weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit leistet, ist Arbeitnehmer. Ob ein Arbeitsverhältnis oder ein anderes Rechtsverhältnis vorliegt, ist durch eine Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls festzustellen. Dabei entscheiden die vertraglichen Absprachen und die tatsächliche Durchführung des Rechtsverhältnisses. Weichen beide voneinander ab, entscheidet die tatsächliche Durchführung. Aber: "Haben die Parteien ... ein Arbeitsverhältnis vereinbart, so ist es auch regelmäßig als solches einzuordnen" ( BAG, 18.03.2014 - 9 AZR 740/13 ).

### 6.4 Gesetzliche Unfallversicherung

Der vereinfachte Fall: Ein arbeitsloser SGB II-Leistungsbezieher hatte sich um eine Stelle als Briefaufträger beworben. Mit dem Unternehmen vereinbarte er, dass er in den ersten drei Tagen jeweils sechs Stunden täglich als Postzusteller ohne Anspruch auf Entgelt eingesetzt werden sollte. Am letzten Tag der Einarbeitungsphase wurde der Leistungsbezieher beim Austragen der Post von einem Hund angefallen, stürzte und zog sich einen komplizierten Schienbeinkopfbruch zu. Die BG weigerte sich, den Unfall als Arbeitsunfall anzuerkennen. Der Verunglückte sein kein "Beschäftigter" bzw. "Wie-Beschäftigter".

Die gesetzliche Unfallversicherung knüpft in § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII an das Tatbestandsmerkmal "Beschäftigte" an. Wer "beschäftigt" ist, wird in § 7 Abs. 1 SGB IV definiert. Auch ohne Arbeitsverhältnis kann eine Beschäftigung bejaht werden, "wenn der Verletzte sich in ein fremdes Unternehmen eingliedert und seine konkrete Handlung sich dem Weisungsrecht eines Unternehmers insbesondere in Bezug auf Zeit,

Dauer, Ort und Art der Verrichtung unterordnet". Dabei ist die Zahlung von Arbeitsentgelt kein entscheidender Faktor: Es kommt auf "die Rechtsbeziehung so wie sie praktiziert wird" an "und die praktische Beziehung so wie sie rechtlich zulässig ist". Das BSG meint dazu: "Wird mit der unfallbringenden Verrichtung eine sich aus einem zuvor begründeten Rechtsverhältnis ergebende Hauptpflicht erfüllt, liegt keine bloße [nicht versicherte eigenwirtschaftliche] Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses (mehr) vor" ( BSG, 14.11.2013 - B 2 U 15/12 R ).

## **6.5 Kranken- und Pflegeversicherung**

In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sind unter anderem Arbeiter, Angestellte und zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte versicherungspflichtig, die gegen Entgelt beschäftigt sind. Beschäftigung ist nach § 7 Abs. 1 SGB IV die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis, aber auch nach § 7 Abs. 2 SGB IV "der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen betrieblicher Ausbildung". Ein Praktikum im Rahmen von Studiengängen mit Praxisbezug kann als Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt versicherungs- und beitragspflichtig sein, wenn die dafür notwendigen Voraussetzungen erfüllt sind ( LSG Hessen, 27.05.2010 - L 8 KR 37/09 - mit Hinweis auf BSG, 01.12.2009 - B 12 R 4/08 ).

## **6.6 Massenentlassung**

"Art. 1 Abs. 1 Buchst. a der Richtlinie 98/59 [EG des Rates vom 20. Juli 1998 ... über Massenentlassungen] ist dahin auszulegen, dass eine Person wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die im Rahmen eines Praktikums ohne Vergütung durch ihren Arbeitgeber, jedoch finanziell gefördert und anerkannt durch die für Arbeitsförderung zuständigen öffentlichen Stellen, in einem Unternehmen praktisch mitarbeitet, um Kenntnisse zu erwerben oder zu vertiefen oder eine Berufsausbildung zu absolvieren, als Arbeitnehmer im Sinne dieser Vorschrift anzusehen ist" ( EuGH, 09.07.2015 - C-229/14 - 2. Leitsatz - Deutschland).

## **6.7 Mindestlohn**

Das MiLoG bezieht Praktikanten u. a. dann nicht in seinen Geltungsbereich ein, wenn sie "ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten" (so: § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MiLoG ). Nun kann es immer wieder mal passieren, dass ein Praktikum - z. B. wegen Krankheit - unterbrochen und das zunächst 3-monatige Praktikum dann um die ausgefallene Zeit verlängert wird. Entsteht damit dann wegen Überschreitens der 3-Monats-Grenze gleich ein Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn? Das BAG meint:nein. "Das Praktikum kann jedenfalls aus Gründen in der Person des Praktikanten/der Praktikantin rechtlich oder tatsächlich unterbrochen und um die Dauer der Unterbrechungszeit verlängert werden, wenn zwischen den einzelnen Abschnitten ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang besteht und die Höchstdauer von drei Monaten insgesamt nicht überschritten wird" ( BAG, 30.01.2019 - 5 AZR 556/17 - Pressemitteilung).

## **6.8 Sittenwidrige Vergütung**

"Steht der Ausbildungszweck in einem sechsmonatigen so genannten Praktikantenverhältnis (hier als Diplomingenieurin) nicht im Vordergrund, das heißt überwiegt der Ausbildungszweck nicht deutlich die für den Betrieb erbrachten Leistungen und Arbeitsergebnisse, ist eine Vergütung von 375,00 EUR monatlich sittenwidrig (Leitsatz)." Die lohnwucherische Abrede ist nichtig. Und das führt über § 612 Abs. 2 BGB dazu, dass dem Arbeitnehmer die vom Arbeitsgericht ermittelte Vergütung von 1.522,50 EUR brutto zusteht. Die wiederholte Bezeichnung des Arbeitnehmers im "Praktikantenvertrag" als "Praktikant" steht diesem Ergebnis nicht entgegen - was umso mehr gilt, wenn in dem "Praktikantenvertrag" keine "den Ausbildungszweck charakterisierende Regelungen festgehalten" sind ( LAG Baden-Württemberg, 08.02.2008 - 5 Sa 45/07 ).

## **6.9 Studium - 1**

Praktika sind nur dann Teile eines Studiums und damit Unterrichtsveranstaltungen, "wenn das maßgebende Hochschul- oder Fachhochschulrecht die Praktika ausdrücklich als Teile des Studiums bezeichnet und deren Durchführung in der Hand der Hochschule liegt oder wenn die Praktika durch Hochschulrecht bzw. durch die Hochschule selbst geregelt werden und gelenkt werden, etwa von der Hochschule praxisbegleitende Lehrveranstaltungen angeboten werden, die Ausbildungsstellen der Anerkennung durch die Hochschule

bedürfen" (LSG Nordrhein-Westfalen, 29.05.2008 - L 16 (5) R 2/07) .

## **6.10 Studium - 2**

Die Versicherungsfreiheit nach § 27 Abs. 4 Satz 1 SGB III erfasst auch "Beschäftigungen, die nicht bzw. nicht vordringlich mit dem Motiv Finanzierung des Studiums ausgeübt werden, sondern von der jeweiligen Studienordnung - z.B. als Praktika - vorgeschrieben werden, ohne dass sie das Studium maßgeblich prägen." Dabei kann man ein Beschäftigungsverhältnis im Sinn des § 7 Abs. 2 SGB IV mangels betrieblicher Berufsbildung im Sinn des BBiG durchaus verneinen, "wenn die praktische Ausbildung im Wesentlichen außerbetrieblich, also durch die Ausbildungsstätte (Hochschule) geregelt und gelenkt" wird. Eine berufspraktische Tätigkeit kann aber nur dann als Teil des Studiums und nicht als sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung angesehen werden, wenn der Praktikant bereits immatrikuliert ist ( LSG Sachsen, 29.04.2009 - L 1 AL 195/08 - mit Hinweis auf BSG, 03.02.1994 - 12 RK 78/92 ).