



Zentrale Beratungsstelle „Ausländer*innen und Fachkräftesicherung“ (ZBS-AuF II)

UNTERNEHMENSINFO NR. 2

SACHSTAND 31.10.2020

Rahmenbedingungen von Praktika und ähnlichen Tätigkeiten für Asylsuchende, geduldete Ausländer*innen und andere Geflüchtete - Eine Arbeitshilfe für Unternehmen, Arbeitsverwaltung und Beratungsstellen

Herausgeber:

Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V.
Fachbereich Projektentwicklung

Projekt ZBS AuF II

Knappsbrink 58
D - 49080 Osnabrück

E-Mail: zbs-auf@caritas-os.de

Internet: <http://www.zbs-auf.info>

Impressum:

www.caritas-os/impressum.de

© Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V.

Die Inhalte dieser Information sind urheberrechtlich geschützt. Eine Nutzung für eigene Zwecke ist erlaubt. Die – auch auszugsweise – Vervielfältigung ist ausdrücklich untersagt. Um sicherzugehen, dass die jeweils aktuellen Texte genutzt werden, sollte immer unmittelbar auf das Webseitenangebot zugegriffen werden.

Das Projekt wird gefördert vom Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung



Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, Verkehr und Digitalisierung



Gliederung

Einleitung und Vorbemerkungen	3
Teil 1: Rahmenbedingungen für die verschiedenen Praktikumsarten und andere Tätigkeiten	8
1. Praktika zur Orientierung für eine Arbeitsaufnahme.....	8
2. Praktikum zur Orientierung für die Aufnahme einer Berufsausbildung oder eines Studiums	13
3. Freiwillige Praktika, begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung	19
4. Verpflichtende Zwischenpraktika im Rahmen von schulischer Ausbildung/Studium.....	24
5. Verpflichtende Vor- und Nachpraktika im Rahmen von schulischer Ausbildung/Studium	28
6. Einstiegsqualifizierungen (§ 54a SGB III).....	31
7. Praktika im Rahmen von Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (§ 51 SGB III)	36
8. Betriebliche Tätigkeit im Rahmen von berufliche Weiterbildung (§ 81 SGB III)	42
9. Freiwilligendienste (FSJ/FÖJ/Bundesfreiwilligendienst)	48
10. Hospitationen.....	51
11. Maßnahmen und Maßnahmenteile bei Arbeitgebern im Rahmen von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 45 SGB III)	54
12. Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II („Ein Euro Job“)	56
13. Arbeitsgelegenheiten nach §§ 5, 5a AsylbLG	58
Teil 2: Rahmenbedingungen für Arbeitsverhältnissen und Berufsausbildungen	62
1. Arbeitsverhältnisse ("Scheinpraktikum")	62
2. Betriebliche Berufsausbildung	65
Teil 3: Folgen der Nichtbeachtung der Rahmenbedingungen	68
1. Prüf-, Aufbewahrungs- und Mitteilungspflicht der Arbeitgeber/innen	68
2. Beschäftigung ohne Beschäftigungserlaubnis.....	69
3. Folge des Verstoßes der Arbeitgeber/innen gegen Verpflichtung, den Mindestlohn zu zahlen	70
4. Folge des Verstoßes der Arbeitgeber/innen gegen Verpflichtung nach dem Nachweisgesetz	71
5. Folge des Verstoßes der Arbeitgeber/innen gegen das Sozialversicherung- und Lohnsteuerrecht	71
6. Verpflichtung der Beschäftigten beim Bezug von Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts und mögliche Folgen eines Verstoßes.....	71
7. Hospitation	72
Abkürzungsverzeichnis	73
Anhang: Tabellarische Übersicht der Instrumente	74

Einleitung und Vorbemerkungen

0.1 Zur Praxisrelevanz von Praktika

Bei der **Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen** werden zunehmend auch **Praktika und andere betriebliche Tätigkeiten/Maßnahmen** als **Qualifizierungsinstrumente** eingesetzt. Sie können zur Erstorientierung dienen, zum Kennenlernen bestimmter Branchen und der Betriebsabläufe, sowie zur Erweiterung von beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten. Darüber hinaus können sie ein erster Schritt auf dem Weg in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis, Bestandteile einer schulischen Berufsausbildung oder eines Studiums sein. Auch Maßnahmen der Arbeitsverwaltung können betriebliche Phasen beinhalten. Manchmal geht es aber auch nur um die Ableistung eines Freiwilligendienstes oder um die Hospitation in einem Betrieb. Flüchtlinge, die zur Lebensunterhaltssicherung Sozialleistungen nach dem SGB II oder dem AsylbLG beziehen, können darüber hinaus zur Wahrnehmung von Arbeitsgelegenheit verpflichtet werden.

Möchten Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsgestattung¹, einer Duldung oder einer Aufenthaltserlaubnis ein Praktikum oder eine sonstige betriebliche Tätigkeit oder Maßnahme beginnen, stellen sich in der Regel die nachfolgenden **Fragen**:

- Wird eine Beschäftigungserlaubnis benötigt?
- Muss die Bundesagentur für Arbeit der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis zustimmen?²
- Muss für die Tätigkeit der Mindestlohn oder eine sonstige Vergütung gezahlt werden?
- Muss ein schriftlicher Vertrag geschlossen werden?
- Ist ein Praktikum sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig?
- Sind die Flüchtlinge gesetzlich unfallversichert?

Da sich diese Fragen nicht für alle Tätigkeitsarten einheitlich beantworten lassen, muss im Rahmen der Beratung zunächst geklärt werden, was die im Einzelfall geplante betriebliche Tätigkeit rechtlich darstellt.

Nach den Änderungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz haben Schutzberechtigte und die meisten anderen Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen einen **uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang**. In der Aufenthaltserlaubnis wird die Nebenbestimmung „Erwerbstätigkeit gestattet“ eingetragen.

Ausnahmen können nur bei einer Aufenthaltserlaubnis nach §§ 23 Abs. 1, 24, 25 Abs. 4, Abs. 4a und Abs. 4b AufenthG bestehen. In diesen Fällen kann die Ausländerbehörde die Ausübung einer Erwerbstätigkeit erlauben (§ 4a Abs. 1 S. 3 und Abs. 2 S.1 AufenthG). Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung benötigen weiterhin eine Beschäftigungserlaubnis für die konkrete Beschäftigung, wenn nicht in ihrem Aufenthaltspapier die Nebenbestimmung „Beschäftigung gestattet“ o.ä. vermerkt ist.

¹ Für Personen mit einem Ankunftsnachweis (63a AsylG) gelten die gleichen Regelungen wie für Personen mit einer Aufenthaltsgestattung (§ 55 AsylG).

² Da bei Migrant/innen mit einer Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen (§§ 22 – 25b AufenthG) die BA der Ausübung einer Beschäftigung grundsätzlich nicht zustimmen muss (§ 31 BeschV), ist dies nur für Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung relevant.

Steht in dem Aufenthaltspapier „Erwerbstätigkeit gestattet“ oder „Beschäftigung gestattet“ o.ä., sind die Fragen, ob eine Beschäftigungserlaubnis erforderlich ist und ob die Bundesagentur für Arbeit deren Erteilung zustimmen muss, nicht relevant.

0.2 Zur Definition von Praktika

Bei jeder betrieblichen Tätigkeit zum Arbeitsmarkteinstieg stellt sich zunächst die Frage, ob das Vorhaben rechtlich ein Praktikum, eine Hospitation oder bereits ein Arbeitsverhältnis oder eine betriebliche Ausbildung ist.

Die Empfehlung des Rates der Europäischen Union vom 10. März 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika³ enthält eine Definition des Begriffs „Praktikum“.

Definition in der Empfehlung des Rates der Europäischen Union

Danach sind Praktika als bezahlte oder unbezahlte Arbeitserfahrung von begrenzter Dauer zu verstehen, die eine Lern- und Ausbildungskomponente aufweist mit dem Ziel, praktische und berufliche Erfahrungen zu sammeln und so die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und den Übergang in reguläre Beschäftigung zu erleichtern.

Im deutschen Recht ist der Begriff „Praktikum“ rechtlich nicht definiert; die einzige gesetzliche Definition des Begriffs „Praktikant/innen“ findet sich in dem seit 01.01.2015 geltenden Mindestlohngesetz.

Definition im Mindestlohngesetz

Nach § 22 Abs. 1 Satz 3 MiloG ist Praktikant/in 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.⁴ Dabei kommt es nicht auf die gewählte Bezeichnung sondern auf die tatsächliche Ausgestaltung an.

Definition „anderer Vertragsverhältnisse“ im Berufsbildungsgesetz

Wenn kein Arbeitsverhältnis vereinbart wurde, gelten für Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung i. S. d. Berufsbildungsgesetz handelt, verschiedene wesentliche Regelungen des BBiG (§ 26 BBiG).

Da Praktika dazu dienen, berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung oder ein Arbeitsverhältnis handelt, gehören sie zu den „anderen Vertragsverhältnissen“ im Sinne des Berufsbildungsgesetzes.⁵

³ Amtsblatt der Europäischen Union vom 27.03.2014, C 88/1, Erwägungsgrund 27.

⁴ Nach der Gesetzesbegründung zum Mindestlohngesetz orientiert sich diese Definition an Erwägungsgrund 27 der Empfehlung des Rates der Europäischen Union vom 10. März 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika, BT- Drucksache 18/2010 (neu), vom 02.07.2014.

⁵ vgl. LAG Berlin Brandenburg, Urt. v. 27.06.2012, Az. 9 Sa 2359/11; Lakies/Nehts, 2. Aufl. 2009, § 26 BBiG, Rn. 4; Picker/Sausmikat, NZA S. 942 ff (945); Krimphove, BB 2014, S. 564 ff (564).

Damit waren bereits vor dem in Kraft treten des Mindestlohngesetzes für Praktika bestimmte Regelungen des Berufsbildungsgesetzes, insbesondere bzgl. der Vergütung (§ 17 BBiG) und der Vertragsniederschrift (§ 11 BBiG) anwendbar.

Die Definitionen enthalten drei wesentliche Merkmale, durch die Praktika von anderen Tätigkeiten abgegrenzt werden können:

- A. Erwerb praktischer Kenntnisse/Erfahrungen zur Vorbereitung einer beruflichen Tätigkeit innerhalb einer begrenzten Zeitdauer (**Abgrenzung von Arbeitsverhältnissen**)
- B. Bestehen einer Verpflichtung zu einer betrieblichen Tätigkeit (**Abgrenzung von Hospitationen**)
- C. Tätigkeit stellt keine vollständige Berufsausbildung dar (**Abgrenzung von Berufsausbildung**).

0.3 Abgrenzung von Praktika zu anderen Tätigkeitsarten

Abgrenzung von Arbeitsverhältnissen (A)

Mit dem Ziel, dem Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen zur Vorbereitung einer beruflichen Tätigkeit innerhalb einer begrenzten Zeitdauer zu dienen, grenzen sich Praktika von Arbeitsverhältnissen ab.

In einem Praktikumsvertrag verpflichten sich Praktikumsgeber/innen, den Praktikant/innen für einen bestimmten Zeitraum den Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen in ihrem Betrieb zu ermöglichen; die Praktikant/innen verpflichten sich zu einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit. Praktika unterscheiden sich von **Arbeitsverhältnissen** dadurch, dass der **Ausbildungszweck deutlich überwiegt**,⁶ auch wenn die eingestellte Person in einem gewissen Umfang ihre Arbeitskraft nach Weisung des Praktikumsgebers zur Verfügung stellt.⁷

Ein sog. **Scheinpraktikum** liegt vor, wenn als Praktikant/innen bezeichnete Arbeitnehmer/innen aufgrund einer privatrechtlichen Vereinbarung für einen anderen **weisungsgebundene fremdbestimmte Arbeit** in persönlicher Abhängigkeit erbringen. Damit ist kennzeichnend, dass die Praktikant/innen **ohne substanzielle Ausbildungsinhalte** wie Arbeitnehmer/innen beschäftigt werden. Bei einem Scheinpraktikum handelt es sich um ein **echtes Arbeitsverhältnis** mit der Folge, dass ein Anspruch auf die (tarifliche) Vergütung (§ 612 Abs. 2 BGB) besteht; falls es keine tarifliche Vergütung gibt, dann besteht ein Anspruch auf den Mindestlohn.⁸ (zu Einzelheiten eines Arbeitsverhältnisses vgl. II 1.)

Nach den Empfehlung des Rates der Europäischen Union zu einem Qualitätsrahmen für Praktika⁹ sollen Praktika eine **angemessene Dauer** haben; grundsätzlich sollten sie höchstens sechs Monate dauern, es sei denn, eine längere Dauer ist gerechtfertigt, wobei den nationalen Vorgehensweisen Rechnung zu tragen ist. Diese Empfehlung wurde bei der Definition von Praktika im Mindestlohngesetz nicht aufgegriffen.

Abgrenzung von Hospitationen (B)

⁶ Picker/Sausmikat, NZA S. 942 ff (945).

⁷ Lakies/Nehls, 2. Aufl. 2009, § 26 BBiG, Rn. 3.

⁸ Picker/Sausmikat, NZA S. 942 ff (944); Krimphove, BB 2014, S. 564 ff (565); Alexa, AuR 2014, S. 136 ff (137) Lakies/Nehls, 2. Aufl. 2009, § 26 BBiG, Rn. 5.

⁹ Amtsblatt der Europäischen Union vom 27.03.2014, C 88/1, Nr. 10.

Durch die **Verpflichtung** zu einer betrieblichen Tätigkeit unterscheiden sich Praktika von Hospitationen. Nach den allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Aufenthaltsgesetz¹⁰ sind diese durch die Sammlung von Kenntnissen und Erfahrungen in einem Tätigkeitsbereich **ohne zeitliche und inhaltliche Festlegung** und **ohne rechtliche und tatsächliche Eingliederung** in den Betrieb gekennzeichnet (zu Einzelheiten einer Hospitation vgl. I 11).

Abgrenzung von Berufsausbildung (C)

Berufsausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz unterscheiden sich von Praktika dadurch, dass sie die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem **geordneten Ausbildungsgang** vermitteln (§ 1 Abs. 3 BBiG), der bei Praktika fehlt. Zu den Einzelheiten zu einer betrieblichen Berufsausbildung vgl. II 2.

Die genannten Definitionen beantworten allerdings nicht die Frage, ob ein Praktikum im ausländerrechtlichen Sinne eine Beschäftigung darstellt und daher eine Beschäftigungserlaubnis erforderlich ist. Ausführungen hierzu sind u.a. in Kapitel 1.1 zu finden.

Verschiedene Praktikumsarten

Wenn feststeht, dass es sich um ein Praktikum handelt, stellt sich im zweiten Schritt die Frage, um welche Art von Praktikum es sich handelt, da die rechtlichen Rahmenbedingungen – wie die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis; die Verpflichtung, den Mindestlohn zu zahlen und die Sozialversicherungspflicht – nicht für alle Arten von Praktika gleich sind.

Daher muss zwischen den folgenden **Praktikumsarten** unterschieden werden:

- Praktika zur Orientierung für eine Arbeitsaufnahme
- Praktika zur Orientierung für die Aufnahme einer Berufsausbildung oder eines Studiums
- Freiwillige Praktika, begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung
- Verpflichtende Zwischenpraktika in schulischer Ausbildung/im Studium
- Verpflichtende Vor- und Nachpraktika in schulischer Ausbildung/im Studium
- Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III)
- Praktika in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (§ 51 SGB III)
- Betriebliche Tätigkeiten während beruflicher Weiterbildung (§ 81 SGB III)

Sonstige Tätigkeitsarten

Ist die geplante Tätigkeit weder ein Arbeitsverhältnis, eine Berufsausbildung, eine Hospitation noch ein Praktikum, könnte es sich rechtlich um Folgendes handeln:

- Freiwilligendienst (FSJ/FÖJ/Bundesfreiwilligendienst)
- Maßnahme und Maßnahmenteile bei Arbeitgebern im Rahmen von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 45 SGB III)
- Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II („Ein Euro Jobs“)
- Arbeitsgelegenheiten nach § 5 und § 5a AsylbLG

0.4 Zur Handhabung dieser Arbeitshilfe

¹⁰ AVwV 16.3.6..

In der Arbeitshilfe werden **verschiedene Praktikumsarten und sonstige Tätigkeiten definiert** und ihre jeweiligen **rechtlichen Rahmenbedingungen beschrieben (Teil 1)**. Ausgangspunkte sind die oben genannten Fragestellungen, die erfahrungsgemäß in der Praxis regelmäßig eine Rolle spielen.

Ergänzend wird auf die **Rahmenbedingungen für Arbeitsverhältnisse und Berufsausbildungen (Teil 2)** sowie auf die u.a. **strafrechtlichen Folgen der Nichtbeachtung der Rahmenbedingungen (Teil 3)** eingegangen.

Um Beratungsstellen, Arbeitsverwaltung oder auch Unternehmen im Dickicht der verschiedenen Regelungen einen ersten Ansatz zu bieten und die jeweiligen Rahmenbedingungen in diesem komplexen Feld übersichtlich und nachvollziehbar darzustellen, wurde **im Anhang eine Tabelle erstellt, die die Ergebnisse der einzelnen Erörterungen zusammenfasst. Im vorliegenden pdf-Format ist die Tabelle jeweils mit den Gliederungspunkten im Text verlinkt**, so dass ein aufwendiges Suchen der einzelnen Abschnitte nicht erforderlich ist, sondern **durch Anklicken der roten Gliederungspunkte eine automatische Weiterleitung in die jeweilige Textstelle erfolgt**.

Es empfiehlt sich, zunächst die ausdruckbare Tabelle als Ausgangspunkt der jeweiligen Sachklärung und sie als Wegweiser für weiterführende Beratungen oder Überlegungen zu nutzen.

Um sicherzustellen, dass den Leser/innen bei einer Weiterleitung aus der Tabelle in die Textstellen stets alle für diesen konkreten Punkt relevanten Informationen zur Verfügung stehen, wurde auf Querverweise innerhalb der Texte vollständig verzichtet. Beim Lesen des Gesamttextes kommt es deshalb häufig und unvermeidbar zu Wiederholungen.

Osnabrück, 31.10.2020

Teil 1: Rahmenbedingungen für die verschiedenen Praktikumsarten und andere Tätigkeiten

1. *Praktika zur Orientierung für eine Arbeitsaufnahme*

Definition

Für Flüchtlinge, die möglichst bald eine Arbeit aufnehmen möchten und nicht an geförderten Maßnahmen teilnehmen, ermöglichen diese Praktika das Kennenlernen des Arbeitslebens in Deutschland, einer Branche und eines bestimmten Arbeitgebers. Die eigenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten werden dabei in einem bestimmten Zeitraum erprobt und erweitert.

In der Praxis muss gerade bei dieser Art von Praktika besonders sorgfältig geprüft werden, ob es sich bei der angebotenen Tätigkeit um ein Praktikum oder bereits um ein Arbeitsverhältnis (vgl. II 1) oder um eine Hospitation (vgl. I 11) handelt.

1.1 Wird eine Beschäftigungserlaubnis benötigt?

Es ist zu klären, ob Praktika, die zur Orientierung für eine spätere Arbeitsaufnahme erfolgen, eine Beschäftigung darstellen.

Zur Definition des Begriffs „Beschäftigung“ wird im Aufenthaltsgesetz auf § 7 SGB IV, also auf das Sozialversicherungsrecht verwiesen (§ 2 Abs. 2 AufenthG).

Nach § 7 Abs. 1 SGB IV ist Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Als Beschäftigung gilt nach § 7 Abs. 2 SGB IV auch der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen **betrieblicher Berufsbildung**.

Hierzu gehören alle Tätigkeiten, die zumindest einem der in § 7 Abs. 2 SGB IV genannten Ziele dienen, auch wenn die entsprechende Bildungsmaßnahme nicht den Vorgaben des Berufsbildungsrechts und einem dort geordneten Ausbildungsgang entspricht.¹¹ Damit stellen auch Maßnahmen zur Berufsfindung, Berufsvorbereitung, Arbeitserprobung, zur beruflichen Anpassung und zur Förderung der Erwerbs- und Berufstätigkeit, selbst wenn sie nicht unmittelbar zu einer Berufstätigkeit führen, eine Beschäftigung dar.¹²

Also sind Orientierungspraktika für eine Arbeitsaufnahme Tätigkeiten im Rahmen betrieblicher Berufsbildung und damit eine Beschäftigung.

¹¹ Kasseler Kommentar- Seewald (April 2012), § 7 SGB IV, Rn. 147; GK AufenthG – Funke Kaiser (Jan 2012), § 2 AufenthG, Rn. 40-41; Kreikebohm, Spellbrink, Waltermann (Hrsg.) – Berchtold (2. Aufl. 2011), § 7 SGB IV, Rn. 75- 77.

¹² Kreikebohm, Spellbrink, Waltermann (Hrsg.) – Berchtold (2. Aufl. 2011), § 7 SGB IV, Rn. 77.
Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.

1.2 Muss die Bundesagentur für Arbeit der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis zustimmen?

Haben die Antragsteller eine Aufenthaltsgestattung oder Duldung, muss die Bundesagentur für Arbeit der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis für ein Orientierungspraktika für eine Arbeitsaufnahme zustimmen, da in der Beschäftigungsverordnung für diese Art von Praktika keine Ausnahme von der Erforderlichkeit einer Zustimmung geregelt ist (vgl. §§ 32 Abs. 2 Nr. 1 und 3; 15 Nr. 2 BeschV).

Im Rahmen des Zustimmungsverfahrens¹³ wird geprüft, ob die Praktikanten/innen zu vergleichbaren Beschäftigungsbedingungen wie deutsche Praktikanten/innen beschäftigt, also ob die gesetzlichen und tariflichen Regelungen, also auch die des Mindestlohngesetzes eingehalten werden sollen.¹⁴

Die Zustimmung ist nicht mehr erforderlich, wenn die Antragstellenden eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung haben und sich seit 4 Jahren gestattet, erlaubt oder geduldet im Inland aufhalten (§§ 32 Abs. 2 Nr. 5, Abs. 3 BeschV). Bei Migrant/innen mit einer Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen (§§ 22 – 25b AufenthG) muss die Bundesagentur für Arbeit der Ausübung einer Beschäftigung grundsätzlich nicht zustimmen (§ 31 BeschV).

1.3 Muss für das Praktikum der Mindestlohn gezahlt werden?

Nach § 22 Abs. 1 S. 2 MiLoG gelten Praktikant/innen im Sinne des § 26 BBiG als Arbeitnehmer/innen im Sinne des Mindestlohngesetzes. Praktika, die im Hinblick auf eine spätere Arbeitsaufnahme dem Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen dienen, sind Praktika im Sinne des § 26 BBiG.¹⁵

Da bei Praktika im Hinblick auf eine spätere Arbeitsaufnahme keine der in § 22 Abs. 1 S.2 MiLoG genannten Ausnahmen vorliegt, ist hierfür seit 01.01.2020 der **gesetzliche Mindestlohn** von brutto 9,35 € pro Zeitstunde zu zahlen (§ 1 Abs. 1, 2 MiLoG). Bestehende Branchenmindestlöhne dürfen den gesetzlichen Mindestlohn nicht mehr unterschreiten (§ 1 Abs. 3 S. 1 MiLoG).

Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten nicht als Arbeitnehmer/innen im Sinne des Mindestlohngesetzes und sind daher vom Mindestlohn ausgenommen (§ 22 Abs. 2 MiLoG, § 2 Abs. 1, 2 JArbSchG).

Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmer/innen, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung **langzeitarbeitslos** waren, gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht (§ 22 Abs. 4 MiLoG). Langzeitarbeitslose sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind (§ 18 Abs. 1 S. 1 SGB III). Die Arbeitslosigkeit wird insbesondere durch den Besuch eines Integrationskurses oder einer berufsbezogenen

¹³ Das Zustimmungsverfahren dauert bis zu zwei Wochen (§ 36 Abs. 2 BeschV). Der Arbeitgeber kann es beschleunigen, wenn er die Voraussetzungen für eine spätere Zustimmung vorab durch die Bundesagentur für Arbeit prüfen lässt (§ 36 Abs. 2 BeschV). Hierzu sollte Kontakt zum Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit vor Ort aufgenommen werden (vgl. <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Arbeitskraeftebedarf/Beschaeftigung/GefluechteteMenschen/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI806773>).

¹⁴ § 39 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG; BA, Fachliche Weisungen Aufenthaltsgesetz und Beschäftigungsverordnung, Stand 03/2020, 39.0.11f.

¹⁵ Vgl. Krimphove, BB 2014, S. 564 ff (564); Alexa, AuR 2014, S. 136 ff (136 f); Picker/Sausmikat, NZA 2014, S. 942 ff (943 f); Lakies/Nehls, 2. Aufl. 2009, § 26 BBiG Rn. 5, Leinemann/Taubert, 2. Aufl. 2008, § 26 BBiG, Rn. 8 f.

Deutschsprachförderung nicht unterbrochen (§ 18 Abs. 2 Nr. 4 SGB III). Arbeitslose sind Personen, die vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, eine versicherungspflichtige Beschäftigung suchen und dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen und sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben (§ 16 Abs. 1 SGB III). Auch Asylsuchende und Migrant/innen mit einer Duldung können sich arbeitslos melden, sobald sie Zugang zum Arbeitsmarkt haben¹⁶ und daher auch langzeitarbeitslos sein.

1.4 Muss für das Praktikum eine sonstige Vergütung gezahlt werden?

Die Regelung in § 1 Abs. 1, 2 MiLoG verdrängt als späteres und spezielleres Gesetz die Regelung des § 17 BBiG, der für Praktika im Sinne des § 26 BBiG eine angemessene Vergütung nach § 17 BBiG vorsieht.¹⁷ Nach der Gesetzesbegründung¹⁸ sind Vergütungen unterhalb des Mindestlohns jedenfalls unangemessen im Sinne des § 17 BBiG. Daher hat die Verpflichtung, eine angemessene Vergütung nach § 17 BBiG zu zahlen, jedenfalls keine eigenständige Bedeutung.

1.5 Muss ein schriftlicher Vertrag geschlossen werden?

Nach § 1 Satz 2 NachwG sind Praktikant/innen, die gemäß § 22 Abs. 1 MiLoG als Arbeitnehmer/innen im Sinne des Mindestlohngesetzes gelten, auch Arbeitnehmer/innen im Sinne des Nachweisgesetzes. Daher ist § 2 Abs. 1 NachwG anwendbar mit der Folge, dass der Praktikumsgeber/Arbeitgeber wie bei einem Arbeitsverhältnis verpflichtet ist, den Praktikanten/Arbeitnehmern nach spätestens einem Monat eine **Niederschrift** mit Regelungen zu den folgenden Punkten aushändigen (§ 2 Abs. NachwG):

- Name und Adresse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: Dauer
- Arbeitsort
- kurze Beschreibung der Arbeit
- Höhe, Zusammensetzung und Fälligkeit des Lohns
- Arbeitszeit und Urlaub
- Kündigungsfristen
- Hinweis auf anwendbare Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen etc..

Damit soll den Praktikanten/innen die Durchsetzung ihrer Ansprüche, insbesondere aus dem Mindestlohngesetz, erleichtert werden, da so für beide Partner des Praktikumsvertrags Rechtsklarheit und Rechtssicherheit geschaffen wird.¹⁹

Die Regelung der §§ 1 S. 2; 2 Abs. 1 NachwG verdrängt damit als späteres und spezielleres Gesetz § 11 BBiG, der für Praktika im Sinne des § 26 BBiG eine Vertragsniederschrift mit bestimmten Regelungspunkten vorsieht, auf die aber verzichtet werden kann.

1.6 Ist die Tätigkeit sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig?

¹⁶ § 61 AsylG; § 32 Abs. 1 BeschV, §§ 60a Abs. 6 S. 1; 60b Abs. 5 S. 2 AufenthG.

¹⁷ Picker/Sausmikat, NZA 2014, S. 942 ff (945).

¹⁸ Gesetzesbegründung zu § 22 Abs. 1 MiLoG vom 28.05.2015, BT-Drs. 18/1558, S. 44.

¹⁹ Gesetzesbegründung BR-Drs. 18/2010 (neu); 18. Wahlperiode 02.07.2014, S. 26.

Grundsätzlich sind Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, also auch Praktikant/innen, die einen Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns haben, in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung,²⁰ d.h. in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versichert (vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 1 SGB IV; § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V; § 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB XI; § 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI; § 25 Abs. 1 SGB III).²¹

Der Arbeitgeber muss die Aufnahme der Beschäftigung nach § 28a SGB IV bei der Krankenkasse als zuständiger Einzugsstelle melden (§ 28i SGB IV). War der Arbeitnehmer bislang nicht gesetzlich krankenversichert, kann er eine Krankenversicherung wählen (§ 175 SGB V). Hat der Arbeitnehmer bislang keine Sozialversicherungsnummer, veranlasst die Krankenkasse, dass die Rentenversicherung eine Sozialversicherungsnummer vergibt und einen Sozialversicherungsausweis ausstellt (vgl. § 18h SGB IV).²²

Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen grundsätzlich anteilig die Sozialversicherungsbeiträge für die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Der Arbeitgeber führt auch die Lohnsteuer für den Arbeitnehmer ab (§§ 38; 41a EStG). Die steuerliche Identifikationsnummer wird nach der Anmeldung per Post mitgeteilt, da die Meldebehörde das Finanzamt über den Zuzug informiert. Sollte die Steuernummer nicht angekommen sein, teilt das Bundeszentralamt für Steuern sie auf eine Anfrage, die die persönlichen Daten des Arbeitnehmers (Name, Vorname, Anschrift (Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Wohnort), Geburtsdatum, Geburtsort) enthält, nach Rücksprache mit der Meldebehörde mit.²³

Eine **geringfügige Beschäftigung (Minijob)** liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig **450,00 € nicht übersteigt** oder wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf **längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage** begrenzt ist (§ 8 Abs. 1 SGB IV).²⁴

Der Arbeitgeber muss die geringfügige Beschäftigung bei der Sozialversicherung (Minijobzentrale) melden. Hat der Arbeitnehmer bislang keine Sozialversicherungsnummer, vergibt die Rentenversicherung diese und stellt einen Sozialversicherungsausweis aus (vgl. § 18h SGB IV).

Bei einer geringfügigen Beschäftigung muss der Arbeitgeber bestimmte Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung (§ 249b S. 1 SGB V; § 172 Abs. 3 SGB VI) sowie eine Umlage und die erhobene Lohnsteuer (§ 40a Abs. 1 EStG) abführen.

Der Arbeitnehmer ist nicht versicherungspflichtig bei der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 7 Abs. 1 SGB V), der Pflegeversicherung (§ 20 Abs. 1 S. 1 SGB XI i. V. m. § 7 Abs. 1 SGB V) und Arbeitslosenversicherung (§ 27 Abs. 2 S. 1 SGB III) und kann sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht²⁵ (§ 5 Abs. 2 Nr. 1; 6 Abs. 1b SGB VI) befreien lassen.

²⁰ Zur gesetzlichen Unfallversicherung siehe 1.7.

²¹ Krimphove, BB 2014 S. 564 ff (568).

²² http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5_Services/rententipp/sozialversicherungsausweis.html.

²³

http://www.bzst.de/DE/Steuern_National/Steuerliche_Identifikationsnummer/FAQ/02_Eigene_StIdNr/eigeneStIdNr_FAQ_node.html#faq24732.

²⁴ Dabei muss die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegen oder im Voraus vertraglich begrenzt sein, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV). Seit 1. März 2020 bis einschließlich 31. Oktober 2020 gilt abweichend davon ein Zeitraum von längstens fünf Monaten oder 115 Arbeitstagen, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt (§ 115 SGB IV).

Das bedeutet, dass Arbeitnehmer, die eine **geringfügige Beschäftigung** ausüben, **nicht** über das Beschäftigungsverhältnis **gesetzlich kranken- pflege- und arbeitslosen-versichert** sind und bei entsprechendem Antrag **nicht gesetzlich rentenversichert** sind.

Die Regelungen über eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 SGB IV für die gesetzliche Kranken-, Pflege- Renten- und die Arbeitslosenversicherung sind zwar bei Personen, die zur Berufsbildung beschäftigt sind, nicht anwendbar (§ 7 Abs. 1 S. 1 HS. 2 SGB V; § 6 Abs. 1b S. 4 SGB VI; § 27 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 SGB III). Hierunter fallen aber nur die erste Berufsausbildung, die Fortbildung und Umschulung.²⁶

Daher sind die Regelungen über **geringfügige Beschäftigungen** bei freiwilligen Praktika i. S. d. § 26 BBiG anwendbar, wenn sie **bis zu drei Monaten dauern** oder das Arbeitsentgelt monatlich regelmäßig 450,00 € nicht übersteigt.

1.7 Besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung?

Es besteht eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII); die Arbeitgeber/innen zahlen die Beiträge (§ 150 SGB VII). Deren Höhe richtet sich nach dem Arbeitsentgelt und der Gefahrklasse, nach der Anzahl der Versicherten unter Berücksichtigung der Gefährdungsrisiken oder nach der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (§§ 153 ff SGB VII).

²⁵ Grundsätzlich können die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung auch gewährt werden, wenn der Berechtigte seinen gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland hat, zu den Einzelheiten vgl. §§ 110 ff SGB VI.

²⁶ Hauck - Timme, § 27 SGB III, Rn. 32; vgl. auch BMAS/BMBF, Praktika – Nutzen für Praktikanten und Unternehmen, Stand Juli 2011, S. 37 zu freiwilligen Praktika.

2. Praktikum zur Orientierung für die Aufnahme einer Berufsausbildung oder eines Studiums

Definition

Hierbei handelt es sich um freiwillige Praktika, die zur Orientierung für die Wahl eines Studiums oder einer Ausbildung erfolgen.²⁷

2.1 Wird eine Beschäftigungserlaubnis benötigt?

Es ist zu klären, ob Praktika, die zur Orientierung für die Aufnahme einer Berufsausbildung oder eines Studiums erfolgen, eine Beschäftigung darstellen.

Zur Definition des Begriffs „Beschäftigung“ wird im Aufenthaltsgesetz auf § 7 SGB IV, also auf das Sozialversicherungsrecht verwiesen (§ 2 Abs. 2 AufenthG).

Nach § 7 Abs. 1 SGB IV ist Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Als Beschäftigung gilt nach § 7 Abs. 2 SGB IV auch der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen **betrieblicher Berufsbildung**.

Hierzu gehören alle Tätigkeiten, die zumindest einem der in § 7 Abs. 2 SGB IV genannten Ziele dienen, auch wenn die entsprechende Bildungsmaßnahme nicht den Vorgaben des Berufsbildungsrechts und einem dort geordneten Ausbildungsgang entsprechen.²⁸ Damit stellen auch Maßnahmen zur Berufsfindung, Berufsvorbereitung, Arbeitserprobung, zur beruflichen Anpassung und zur Förderung der Erwerbs- und Berufstätigkeit, selbst wenn sie nicht unmittelbar zu einer Berufstätigkeit führen, eine Beschäftigung dar.²⁹

Also sind Orientierungspraktika für die Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums als Aktivitäten zur Berufsfindung und -vorbereitung Tätigkeiten im Rahmen betrieblicher Berufsbildung und damit eine Beschäftigung.

2.2 Muss die Bundesagentur für Arbeit der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis zustimmen?

Wenn die Antragstellenden eine Aufenthaltsgestattung oder Duldung haben, muss die Bundesagentur für Arbeit der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis bei Praktika von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder die Aufnahme eines Studiums nicht zustimmen (§§ 32 Abs. 2 Nr. 1, Abs. 3 BeschV; § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 Mindestlohngesetz, MiLoG).

²⁷ BT-Drs. 18/1558 vom 28.05.2014, S. 42.

²⁸ Kasseler Kommentar- Seewald (April 2012), § 7 SGB IV, Rn. 147; GK AufenthG – Funke Kaiser (Jan 2012), § 2 AufenthG, Rn. 40-41; Kreikebohm, Spellbrink, Waltermann (Hrsg.) – Berchtold (2. Aufl. 2011), § 7 SGB IV, Rn. 75- 77.

²⁹ Kreikebohm, Spellbrink, Waltermann (Hrsg.) – Berchtold (2. Aufl. 2011), § 7 SGB IV, Rn. 77.

Von einem Orientierungspraktikum im Sinne des Mindestlohngesetzes ist auszugehen, wenn noch keine abgeschlossene Berufsausbildung in Deutschland vorliegt oder das Praktikum zur beruflichen Umorientierung oder zur Studienaufnahme dienen soll. Es muss ein Bezug zur angestrebten Ausbildung bestehen, wobei aber nicht erforderlich ist, dass die Ausbildung im Anschluss angetreten wird. Es könne auch mehrere Orientierungspraktika zustimmungsfrei sein, wenn eine Orientierung auf verschiedene Ausbildungen erfolgen soll.³⁰

Bei längeren Orientierungspraktika muss die Bundesagentur für Arbeit der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis zustimmen, wenn die Antragsteller eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung haben.

Im Rahmen des Zustimmungsverfahrens³¹ wird geprüft, ob die Praktikanten/innen zu vergleichbaren Beschäftigungsbedingungen wie deutsche Praktikanten/innen beschäftigt, also ob die gesetzlichen und tariflichen Regelungen, also auch die des Mindestlohngesetzes eingehalten werden sollen.³²

Die Zustimmung ist nicht mehr erforderlich, wenn die Antragstellenden eine Aufenthaltsgestattung oder Duldung haben und sich seit 4 Jahren gestattet, erlaubt oder geduldet im Inland aufhalten (§§ 32 Abs. 2 Nr. 5, Abs. 3 BeschV). Bei Migrant/innen mit einer Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen (§§ 22 – 25b AufenthG) muss die Bundesagentur für Arbeit der Ausübung einer Beschäftigung grundsätzlich nicht zustimmen (§ 31 BeschV).

2.3 Muss für das Praktikum der Mindestlohn gezahlt werden?

Nach § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 MiLoG gelten Praktikant/innen im Sinne des § 26 BBiG nicht als Arbeitnehmer/innen im Sinne des Mindestlohngesetzes, wenn sie ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten.³³

Liegen die Voraussetzungen für ein Orientierungspraktikum vor, muss für einen Zeitraum von **bis zu drei Monaten kein Mindestlohn** gezahlt werden. Nach drei Monaten muss seit 01.01.2020 der gesetzliche Mindestlohn von brutto 9,35 € pro Zeitstunde gezahlt werden (§ 1 Abs. 1, 2 MiloG). Bestehende Branchenmindestlöhne dürfen den gesetzlichen Mindestlohn nicht mehr unterschreiten (§ 1 Abs. 3 S. 1 MiLoG).

Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten nicht als Arbeitnehmer/innen im Sinne des Mindestlohngesetzes und sind daher vom Mindestlohn ausgenommen (§ 22 Abs. 2 MiLoG, § 2 Abs. 1, 2 Jugendarbeitsschutzgesetz).

Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmer/innen, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung **langzeitarbeitslos** waren, gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht (§ 22 Abs. 4 MiLoG). Langzeitarbeitslose sind Arbeitslose, die ein

³⁰ Antwort der Bundesregierung auf Kleine Anfrage, BT-Drs. 18/5949 vom 01.10.2015, S. 13.

³¹ Das Zustimmungsverfahren dauert bis zu zwei Wochen (§ 36 Abs. 2 BeschV). Der Arbeitgeber kann es beschleunigen, wenn er die Voraussetzungen für eine spätere Zustimmung vorab durch die Bundesagentur für Arbeit prüfen lässt (§ 36 Abs. 2 BeschV). Hierzu sollte Kontakt zum Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit vor Ort aufgenommen werden (vgl. <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Arbeitskraeftebedarf/Beschaeftigung/GefluechteteMenschen/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI806773>).

³² § 39 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG; BA, Fachliche Weisungen Aufenthaltsgesetz und Beschäftigungsverordnung, Stand 03/2020, 39.0.11f.

³³ Zur Frage, wann ein Orientierungspraktikum im Sinne des MiLoG vorliegt, vgl. 2.2.

Jahr und länger arbeitslos sind (§ 18 Abs. 1 S. 1 SGB III). Arbeitslose sind Personen, die vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, eine versicherungspflichtige Beschäftigung suchen und dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen und sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben (§ 16 Abs. 1 SGB III). Auch Asylsuchende und Migrant/innen mit einer Duldung können sich arbeitslos melden, sobald sie Zugang zum Arbeitsmarkt haben³⁴ und können daher auch langzeit-arbeitslos sein.

2.4 Muss für das Praktikum eine sonstige Vergütung gezahlt werden?

Praktika, die dem Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen dienen, stellen eine Ausbildungsmaßnahme eigener Art dar, auf die die Regelungen des Berufsbildungsgesetz teilweise anwendbar sind (§ 26 BBiG).³⁵ Da diese Orientierungspraktika dem Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder beruflicher Erfahrungen dienen, besteht nach §§ 26; 17 BBiG während der ersten drei Monate ein Anspruch auf eine **angemessene Vergütung**.³⁶

Zur Bestimmung der Angemessenheit wird bei Praktikant/innen im Sinne des § 26 BBiG auf die in den jeweiligen Branchentarifverträgen vorgesehene Ausbildungsvergütung zurückgegriffen.³⁷ Eine Vergütung ist in der Regel nicht angemessen, wenn sie die tariflich vorgesehene Vergütung um mehr als 20% unterschreitet.³⁸ Anhaltspunkt für die Bemessung der Praktikumsvergütung können die jährlich vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ermittelten durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen für einzelne Berufe, Regionen und Branchen sein (siehe: <http://www.bibb.de/dav>).

Ein Anspruch auf Vergütung nach § 26 i. V. m. § 17 Abs. 1 S. 1 BBiG kann ausscheiden, wenn der Betreffende z. B. bei einem sehr kurzen Aufenthalt im Betrieb (weniger als ein Monat) keinen wirtschaftlich verwertbaren Beitrag zum Betriebsergebnis leistet.³⁹

2.5 Muss ein schriftlicher Praktikumsvertrag geschlossen werden?

Bei Orientierungspraktika, die bis zu drei Monaten dauern, ist der Praktikumsgeber verpflichtet, Praktikant/innen bis spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, eine **Niederschrift mit den wesentlichen Vertragsbedingungen** bzgl. der folgenden Punkte auszuhändigen (§ 2 Abs. 1a NachwG):⁴⁰

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- 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

³⁴ § 61 AsylG; § 32 Abs. 1 BeschV, §§ 60a Abs. 6 S. 1; 60b Abs. 5 S. 2 AufenthG.

³⁵ Krimphove, BB 2014 S. 564 ff (564); Alexa, AuR 2014, S. 136 ff (136); Picker/Sausmikat, NZA 2014, S. 942 ff (943 f); Lakies/Nehts, 2. Aufl. 2009, § 26 BBiG Rn. 5, Leinemann/Taubert, 2. Aufl. 2008, § 26 BBiG, Rn. 8 f..

³⁶ BT-Drs. 18/1558 vom 28.05.2014; S. 42.

³⁷ Picker/Sausmikat, NZA S. 942 ff (945) m. w. N.; Alexa 2014, S. 136 ff (137 f).

³⁸ Alexa, AuR 2014, S. 136 ff (138); Krimphove, BB 2014 S. 564 ff (565) m. w. N.

³⁹ BMAS/BMBF, Praktika – Nutzen für Praktikanten und Unternehmen, Stand Juli 2011, S. 16; Antwort der Bundesregierung auf Kleine Anfrage, BT-Drs. 18/5949 vom 01.10.2015, S. 14.

⁴⁰ Düwell, BB 2014, S. 2047 ff (2049).

- in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.⁴¹

Damit verdrängt die Regelung der § 2 Abs. 1a NachwG als späteres und spezielleres Gesetz § 11 BBiG, der für Praktika i. S. d. § 26 BBiG eine Vertragsniederschrift mit bestimmten Regelungspunkten vorsieht.

Für Orientierungspraktika, die länger als drei Monate dauern, gelten Praktikant/innen als Arbeitnehmer/in i.S. d. Nachweisgesetzes, sodass der Praktikumsgeber/Arbeitgeber wie bei einem Arbeitsverhältnis verpflichtet ist, dem Praktikanten/Arbeitnehmer nach spätestens einem Monat eine **Niederschrift** mit Regelungen zu den wesentlichen Punkten aushändigen (§ 1; 2 Abs. 1 NachwG):

- Name und Adresse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: Dauer
- Arbeitsort
- kurze Beschreibung der Arbeit
- Höhe, Zusammensetzung und Fälligkeit des Lohns
- Arbeitszeit und Urlaub
- Kündigungsfristen
- Hinweis auf anwendbare Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen etc..

Damit soll den Praktikant/innen die Durchsetzung ihrer Ansprüche, insbesondere aus dem Mindestlohngesetz, erleichtert werden, da so für beide Partner des Praktikumsvertrags Rechtsklarheit und Rechtssicherheit geschaffen wird.⁴²

2.6 Ist das Praktikum sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig?

Soweit das freiwillig geleistete Praktikum vergütet werden muss, sind die Praktikant/innen gegen Arbeitsentgelt beschäftigt.

Grundsätzlich sind Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, also auch Praktikant/innen, die einen Anspruch auf Zahlung einer angemessenen Vergütung oder auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns haben, in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung,⁴³ d.h. in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versichert (vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 1 SGB IV; § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V; (§ 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB XI; § 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI; § 25 Abs. 1 SGB III).⁴⁴

Der Arbeitgeber muss die Aufnahme der Beschäftigung nach § 28a SGB IV bei der Krankenkasse als zuständiger Einzugsstelle melden (§ 28i SGB IV). War der Arbeitnehmer bislang nicht gesetzlich krankenversichert, kann er eine Krankenversicherung wählen (§ 175 SGB V). Hat der Arbeitnehmer bislang keine Sozialversicherungsnummer, veranlasst die Krankenkasse, dass die Rentenversicherung eine Sozialversicherungsnummer vergibt und

⁴¹ Diese Vorschrift orientiert sich an den Empfehlungen des Rates der Europäischen Union vom 10. März 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika, vgl. Gesetzesbegründung Deutscher Bundestag Drucksache 18/2010 (neu); 18. Wahlperiode 02.07.2014, S. 26.

⁴² Gesetzesbegründung Deutscher Bundestag Drucksache 18/2010 (neu); 18. Wahlperiode 02.07.2014, S. 26.

⁴³ Zur gesetzlichen Unfallversicherung siehe 1.7.

⁴⁴ Krimphove, BB 2014 S. 564 ff (568).

einen Sozialversicherungsausweis ausstellt (vgl. § 18h SGB IV).⁴⁵

Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen grundsätzlich anteilig die Sozialversicherungsbeiträge für die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Der Arbeitgeber führt auch die Lohnsteuer für den Arbeitnehmer ab (§§ 38; 41a EStG). Die steuerliche Identifikationsnummer wird nach der Anmeldung per Post mitgeteilt, da die Meldebehörde das Finanzamt über den Zuzug informiert. Sollte die Steuernummer nicht angekommen sein, teilt das Bundeszentralamt für Steuern sie auf eine Anfrage, die die persönlichen Daten des Arbeitnehmers (Name, Vorname, Anschrift (Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Wohnort), Geburtsdatum, Geburtsort) enthält, nach Rücksprache mit der Meldebehörde mit.⁴⁶

Eine **geringfügige Beschäftigung (Minijob)** liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig **450,00 € nicht übersteigt** oder wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf **längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage** begrenzt ist (§ 8 Abs. 1 SGB IV).⁴⁷

Der Arbeitgeber muss die geringfügige Beschäftigung bei der Sozialversicherung (Minijobzentrale) melden. Hat der Arbeitnehmer bislang keine Sozialversicherungsnummer, vergibt die Rentenversicherung diese und stellt einen Sozialversicherungsausweis aus (vgl. § 18h SGB IV).

Bei einer geringfügigen Beschäftigung muss der Arbeitgeber bestimmte Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung (§ 249b S. 1 SGB V; § 172 Abs. 3 SGB VI) sowie eine Umlage und die erhobene Lohnsteuer (§ 40a Abs. 1 EStG) abführen.

Der Arbeitnehmer ist nicht versicherungspflichtig bei der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 7 Abs. 1 SGB V), der Pflegeversicherung (§ 20 Abs. 1 S. 1 SGB XI i. V. m. § 7 Abs. 1 SGB V) und Arbeitslosenversicherung (§ 27 Abs. 2 S. 1 SGB III) und kann sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht⁴⁸ (§ 5 Abs. 2 Nr. 1; 6 Abs. 1b SGB VI) befreien lassen.

Das bedeutet, dass Arbeitnehmer/innen, die eine **geringfügige Beschäftigung** ausüben, **nicht über das Beschäftigungsverhältnis gesetzlich kranken- pflege- und arbeitslosen-versichert** sind und bei entsprechendem Antrag **nicht gesetzlich rentenversichert** sind.

Die Regelungen über eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 SGB IV für die gesetzliche Kranken-, Pflege- Renten- und die Arbeitslosenversicherung sind zwar bei Personen, die zur Berufsbildung beschäftigt sind, nicht anwendbar (§ 7 Abs. 1 S. 1 HS. 2 SGB V; § 6 Abs. 1b S. 4 SGB VI; § 27 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 SGB III. Hierunter fallen aber nur die erste Berufsausbildung, die Fortbildung und Umschulung.⁴⁹

⁴⁵ http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5_Services/rententipp/sozialversicherungsausweis.html

⁴⁶ http://www.bzst.de/DE/Steuern_National/Steuerliche_Identifikationsnummer/FAQ/02_Eigene_StIdNr/eigeneStIdNr_FAQ_node.html#faq24732

⁴⁷ Dabei muss die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegen oder im Voraus vertraglich begrenzt sein, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV). Seit 1. März 2020 bis einschließlich 31. Oktober 2020 gilt abweichend davon ein Zeitraum von längstens fünf Monaten oder 115 Arbeitstagen, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt (§ 115 SGB IV).

⁴⁸ Grundsätzlich können die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung auch gewährt werden, wenn der Berechtigte seinen gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland hat, zu den Einzelheiten vgl. §§ 110 ff SGB VI.

⁴⁹ Hauck - Timme, § 27 SGB III, Rn. 32; vgl. auch BMAS/BMBF, Praktika – Nutzen für Praktikanten und Unternehmen, Stand Juli 2011, S. 37 zu freiwilligen Praktika.

Daher sind die Regelungen über **geringfügige Beschäftigungen** bei freiwilligen Praktika i. S. d. § 26 BBiG anwendbar, wenn sie **bis zu drei Monaten dauern** oder das Arbeitsentgelt monatlich regelmäßig 450,00 € nicht übersteigt.

Wird im Ausnahmefall keine Vergütung gezahlt, besteht keine Sozialversicherungspflicht.

2.7 Besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung

Es besteht eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII); die Arbeitgeber/innen zahlen die Beiträge (§ 150 SGB VII). Deren Höhe richtet sich nach dem Arbeitsentgelt und der Gefahrklasse, nach der Anzahl der Versicherten unter Berücksichtigung der Gefährdungsrisiken oder nach der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (§§ 153 ff SGB VII).

3. **Freiwillige Praktika, begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung**

Definition

Gemeint sind Praktika, die Studierende oder Auszubildende **während** der Ausbildung vor deren Abschluss absolvieren und die einen inhaltlichen Zusammenhang zu der Ausbildung aufweisen,⁵⁰ die aber kein vorgeschriebener Bestandteil des Studiums oder der Ausbildung sind. Begleitende Praktika i. S. d. Mindestlohngesetzes setzen zudem voraus, dass zuvor

kein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat (§ 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 MiLoG).

3.1 Wird eine Beschäftigungserlaubnis benötigt?

Hierfür ist zu klären, ob Praktika, die begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung erfolgen, eine Beschäftigung darstellen.

Zur Definition des Begriffs „Beschäftigung“ wird im Aufenthaltsgesetz auf § 7 SGB IV, also auf das Sozialversicherungsrecht verwiesen (§ 2 Abs. 2 AufenthG).

Nach § 7 Abs. 1 SGB IV ist Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Als Beschäftigung gilt nach § 7 Abs. 2 SGB IV auch der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen **betrieblicher Berufsbildung**.

Hierzu gehören alle Tätigkeiten, die zumindest einem der in § 7 Abs. 2 SGB IV genannten Ziele dienen, auch wenn die entsprechende Bildungsmaßnahme nicht den Vorgaben des Berufsbildungsrechts und einem dort geordneten Ausbildungsgang entsprechen.⁵¹ Damit stellen auch Maßnahmen zur Berufsfindung, Berufsvorbereitung, Arbeitserprobung, zur beruflichen Anpassung und zur Förderung der Erwerbs- und Berufstätigkeit, selbst wenn sie nicht unmittelbar zu einer Berufstätigkeit führen, eine Beschäftigung dar.⁵²

Also sind Praktika begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, die - im Hinblick auf eine spätere Arbeitsaufnahme in dem angestrebten Beruf - dem Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen dienen, Tätigkeiten im Rahmen betrieblicher Berufsbildung und damit eine Beschäftigung.

⁵⁰ Gesetzesbegründung, BT-Drs. 18/1558 vom 28.05.2014 S. 42; Picker/Sausmikat, NZA S. 942 ff (947).

⁵¹ Kasseler Kommentar- Seewald (April 2012), § 7 SGB IV, Rn. 147; GK AufenthG – Funke Kaiser (Jan 2012), § 2 AufenthG, Rn. 40-41; Kreikebohm, Spellbrink, Waltermann (Hrsg.) – Berchtold (2. Aufl. 2011), § 7 SGB IV, Rn. 75- 77.

⁵² Kreikebohm, Spellbrink, Waltermann (Hrsg.) – Berchtold (2. Aufl. 2011), § 7 SGB IV, Rn. 77.

3.2 Muss die Bundesagentur für Arbeit der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis zustimmen?

Wenn die ausbildungs- oder studienbegleitenden Praktika bis zu drei Monaten dauern, muss die Bundesagentur für Arbeit der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis bei Antragstellenden mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung nicht zustimmen (§§ 32 Abs. 2 Nr. 1, Abs. 3 BeschV; § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 MiLoG).

Bei Praktika über drei Monaten muss die Bundesagentur für Arbeit der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis zustimmen.

Im Rahmen des Zustimmungsverfahrens⁵³ wird geprüft, ob die Praktikanten/innen zu vergleichbaren Beschäftigungsbedingungen wie deutsche Praktikanten/innen beschäftigt, also ob die gesetzlichen und tariflichen Regelungen, also auch die des Mindestlohngesetzes eingehalten werden sollen.⁵⁴

Die Zustimmung ist nicht mehr erforderlich, wenn die Antragstellenden eine Aufenthaltsgestattung oder Duldung haben und sich seit 4 Jahren gestattet, erlaubt oder geduldet im Inland aufhalten (§§ 32 Abs. 2 Nr. 5, Abs. 3 BeschV).

Bei Migrant/innen mit einer Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen (§§ 22 – 25b AufenthG) muss die Bundesagentur für Arbeit der Ausübung einer Beschäftigung grundsätzlich nicht zustimmen (§ 31 BeschV).

3.3 Muss für das Praktikum der Mindestlohn gezahlt werden?

Nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG gelten Praktikant/innen im Sinne des § 26 BBiG nicht als Arbeitnehmer/innen im Sinne des Mindestlohngesetzes, wenn sie ein ausbildungs- oder studienbegleitendes Praktikum von bis zu drei Monaten leisten. Daher muss für einen Zeitraum von **bis zu drei Monaten kein Mindestlohn** gezahlt werden.

Nach drei Monaten muss seit 01.01.2020 der gesetzliche Mindestlohn von brutto 9,35 € pro Zeitstunde gezahlt werden (§ 1 Abs. 1, 2 MiLoG). Bestehende Branchenmindestlöhne dürfen den gesetzlichen Mindestlohn nicht mehr unterschreiten (§ 1 Abs. 3 S. 1 MiLoG).

Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten nicht als Arbeitnehmer/innen im Sinne des Mindestlohngesetzes und sind daher vom Mindestlohn ausgenommen (§ 22 Abs. 2 MiLoG, § 2 Abs. 1, 2 JArbSchG).

Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmer/innen, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung **langzeitarbeitslos** waren, gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht (§ 22 Abs. 4 MiLoG). Langzeitarbeitslose sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind (§ 18 Abs. 1 S. 1 SGB III). Arbeitslose sind Personen, die vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, eine versicherungspflichtige Beschäftigung suchen und dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur

⁵³ Das Zustimmungsverfahren dauert bis zu zwei Wochen (§ 36 Abs. 2 BeschV). Der Arbeitgeber kann es beschleunigen, wenn er die Voraussetzungen für eine spätere Zustimmung vorab durch die Bundesagentur für Arbeit prüfen lässt (§ 36 Abs. 2 BeschV). Hierzu sollte Kontakt zum Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit vor Ort aufgenommen werden (vgl. <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Arbeitskraeftebedarf/Beschaeftigung/GefluechteteMenschen/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI806773>).

⁵⁴ § 39 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG; BA, Fachliche Weisungen Aufenthaltsgesetz und Beschäftigungsverordnung, Stand 03/2020, 39.0.11f.

Verfügung stehen und sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben (§ 16 Abs. 1 SGB III).

3.4 Muss für das Praktikum eine sonstige Vergütung gezahlt werden?

Praktika, die dem Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen dienen, stellen eine Ausbildungsmaßnahme eigener Art dar, auf die die

Regelungen des Berufsbildungsgesetz teilweise anwendbar sind (§ 26 BBiG).⁵⁵ Da ausbildungs- oder studienbegleitende Praktika im Hinblick auf eine spätere Arbeitsaufnahme dem Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder Erfahrungen dienen, besteht nach §§ 26; 17 BBiG während der ersten drei Monate ein Anspruch auf eine **angemessene Vergütung**.⁵⁶

Zur Bestimmung der Angemessenheit wird bei Praktikant/innen im Sinne des § 26 BBiG auf die in den jeweiligen Branchentarifverträgen vorgesehene Ausbildungsvergütung zurückgegriffen.⁵⁷ Eine Vergütung ist in der Regel nicht angemessen, wenn sie die tariflich vorgesehene Vergütung um mehr als 20% unterschreitet.⁵⁸ Anhaltspunkt für die Bemessung der Praktikumsvergütung können die jährlich vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ermittelten durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen für einzelne Berufe, Regionen und Branchen sein: <http://www.bibb.de/dav>.

Ein Anspruch auf Vergütung nach § 26 i. V. m. § 17 Abs. 1 S. 1 BBiG kann ausscheiden, wenn der Betreffende z. B. bei einem sehr kurzen Aufenthalt im Betrieb (weniger als ein Monat) keinen wirtschaftlich verwertbaren Beitrag zum Betriebsergebnis leistet.⁵⁹

3.5 Muss ein schriftlicher Praktikumsvertrag geschlossen werden?

Bei begleitenden Praktika, die bis zu drei Monaten dauern, ist der Praktikumsgeber verpflichtet, Praktikant/innen bis spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, eine **Niederschrift mit den wesentlichen Vertragsbedingungen** bzgl. der folgenden Punkte auszuhändigen (§ 2 Abs. 1a NachwG):⁶⁰

- Name und die Anschrift der Vertragsparteien
- 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
- in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.⁶¹

⁵⁵ Krimphove, BB 2014 S. 564 ff (564); Alexa, AuR 2014, S. 136 ff (136); Picker/Sausmikat, NZA 2014, S. 942 ff (943 f); Lakies/Nehls, 2. Aufl. 2009, § 26 BBiG, Rn. 5, Leinemann/Taubert, 2. Aufl. 2008, § 26 BBiG, Rn. 8 f..

⁵⁶ BT-Drs. 18/1558 vom 28.05.2014, S. 42.

⁵⁷ Picker/Sausmikat, NZA S. 942 ff (945) m. w. N.; Alexa 2014, S. 136 ff (137 f).

⁵⁸ Alexa, AuR 2014, S. 136 ff (138); Krimphove, BB 2014 S. 564 ff (565) m. w. N.

⁵⁹ BMAS/BMBF, Praktika – Nutzen für Praktikanten und Unternehmen, Stand Juli 2011, S. 16; Antwort der Bundesregierung auf Kleine Anfrage, BT-Drs. 18/5949 vom 01.10.2015, S. 14.

⁶⁰ Düwell, BB 2014, S. 2047 ff (2049).

⁶¹ Diese Vorschrift orientiert sich an den Empfehlungen des Rates der Europäischen Union vom 10. März 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika, vgl. Gesetzesbegründung Deutscher Bundestag Drucksache 18/2010 (neu); 18. Wahlperiode 02.07.2014, S. 26.

Damit verdrängt die Regelung der § 2 Abs. 1a NachwG als späteres und spezielleres Gesetz § 11 BBiG, der für Praktika i. S. d. § 26 BBiG eine Vertragsniederschrift mit bestimmten Regelungspunkten vorsieht.

Für ausbildungs- oder studienbegleitende Praktika, die länger als drei Monate dauern, gelten Praktikanten/innen als Arbeitnehmer/innen i. S. d. Nachweisgesetzes, sodass die Praktikumsgebenden/Arbeitgeber wie bei einem Arbeitsverhältnis verpflichtet ist, den Praktikanten/innen nach spätestens einem Monat eine **Niederschrift** mit Regelungen zu den wesentlichen Punkten auszuhändigen (§§ 1; 2 Abs. 1 NachwG):

- Name und Adresse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: Dauer
- Arbeitsort
- kurze Beschreibung der Arbeit
- Höhe, Zusammensetzung und Fälligkeit des Lohns
- Arbeitszeit und Urlaub
- Kündigungsfristen
- Hinweis auf anwendbare Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen etc..

Damit soll den Praktikant/innen die Durchsetzung ihrer Ansprüche, insbesondere aus dem Mindestlohngesetz, erleichtert werden, da so für beide Partner des Praktikumsvertrags Rechtsklarheit und Rechtssicherheit geschaffen wird.⁶²

3.6 Ist das Praktikum sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig?

Soweit das freiwillig geleistete Praktikum vergütet wird, sind die Praktikant/innen gegen Arbeitsentgelt beschäftigt.

Nach dem Wortlaut der § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V; § 20 Abs. 1 Satz 1 SGB XI; § 27 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 SGB III sind Studierende und Schüler/innen an einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, **grundsätzlich versicherungsfrei** in der **Kranken- Pflege- und Arbeitslosenversicherung**. Nach der Rechtsprechung des BSG⁶³ verlangt die Versicherungsfreiheit neben dem förmlichen Status des Studenten (Immatrikulation) auch, dass das Studium die Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend in Anspruch nimmt und er damit trotz Ausübung einer entgeltlichen Beschäftigung seinem Erscheinungsbild nach Student bleibt. Dies wird verneint, wenn eine während des Semesters ausgeübte Beschäftigung wöchentlich 20 Stunden übersteigt; eine in den von Studienanforderungen freien Semesterferien ausgeübte Beschäftigung steht dem Erscheinungsbild als Student auch dann nicht entgegen, wenn die genannte 20-Stunden-Grenze überschritten wird.

Studierende und Schüler/innen an einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule, die mehr als eine geringfügige Beschäftigung ausüben, unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen **Rentenversicherung** (§ 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI), soweit keine Versicherungsfreiheit wegen einer geringfügigen Beschäftigung besteht (§ 5 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 SGB IV, § 8 SGB IV).

⁶² Gesetzesbegründung Deutscher Bundestag Drucksache 18/2010 (neu); 18. Wahlperiode 02.07.2014, S. 26.

⁶³ BSG, Urt. v. 11.11.2003, Az. B 12 KR 24/03 R.

Soweit im Ausnahmefall keine Vergütung gezahlt werden muss, besteht aufgrund des Praktikums keine Sozialversicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung (vgl. § 1 Abs. 1 S. 1 SGB VI).⁶⁴

3.7 Besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung?

Es besteht eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII); die Arbeitgeber/innen zahlen die Beiträge (§ 150 SGB VII).

Deren Höhe richtet sich nach dem Arbeitsentgelt und der Gefahrklasse, nach der Anzahl der Versicherten unter Berücksichtigung der Gefährdungsrisiken oder nach der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (§§ 153 ff SGB VII).

⁶⁴ BMAS/BMBF, Praktika – Nutzen für Praktikanten und Unternehmen, Stand Juli 2011, S. 49.
Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.

4. **Verpflichtende Zwischenpraktika im Rahmen von schulischer Ausbildung/Studium**

Definition

Hierbei handelt es sich um Praktika, die auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie verpflichtend während des Studiums oder während der Ausbildung zu leisten sind.⁶⁵

Praktika von Schüler/innen, die ihre allgemeine oder ihre Berufsschulpflicht erfüllen und die nach landesrechtlichen Regelungen hierbei bestimmte Praktika absolvieren müssen, fallen nicht hierunter. Diese Praktika können ohne Beschäftigungserlaubnis aufgenommen werden.⁶⁶

4.1 **Wird eine Beschäftigungserlaubnis benötigt?**

Hierfür ist zu klären, ob verpflichtende Zwischenpraktika eine Beschäftigung darstellen.

Zur Definition des Begriffs „Beschäftigung“ wird im Aufenthaltsgesetz auf § 7 SGB IV, also auf das Sozialversicherungsrecht verwiesen (§ 2 Abs. 2 AufenthG).

Nach § 7 Abs. 1 SGB IV ist Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Als Beschäftigung gilt nach § 7 Abs. 2 SGB IV auch der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen **betrieblicher Berufsbildung**.

Nach den Anwendungshinweisen des Bundesinnenministeriums⁶⁷ kommt es bei der Frage, ob praktische Tätigkeiten im Rahmen einer schulischen Berufsausbildung Beschäftigungen sind, darauf an, ob die Tätigkeit **in die schulische Berufsausbildung integriert** ist oder ob der Schwerpunkt bei einer beruflichen Ausbildung oder sonstigen beruflichen Tätigkeit liegt.

Von einer Integration in die schulische Berufsausbildung ist danach auszugehen, wenn

- die praktische Tätigkeit aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Vorschriften in die Schulausbildung eingegliedert ist und
- die Phasen der betrieblichen Ausbildung im Wesentlichen durch die Schule geregelt und gelenkt werden und
- sie sich infolge enger Verzahnung mit der theoretischen Ausbildung als Bestandteil der Schulausbildung darstellen.

Die im Rahmen der Erfüllung der **Schul- bzw. der Berufsschulpflicht** vorgesehenen

⁶⁵ Vgl. § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 MiLoG.

⁶⁶ Antwort der Bundesregierung auf Kleine Anfrage, BT-Drs. 18/5945 vom 05.10.2015, S. 12.

⁶⁷ Zum Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung, Nr. 60c.0.1.

Praktika erfüllen regelmäßig die Voraussetzungen einer Integration in den schulischen Bildungsgang.

Auch wenn sich die Anwendungshinweise des Bundesinnenministeriums nur auf praktische Tätigkeiten im Rahmen einer schulischen Ausbildung beziehen, müsste für verpflichtende Zwischenpraktika während eines Studiums dieselben Kriterien gelten.

Um zu klären, ob bei einem Zwischenpraktikum im Rahmen einer bestimmten schulischen Ausbildung oder eines konkreten Studiums die o.g. Kriterien für eine Integration in den jeweilige Bildungsgang erfüllt sind und daher keine Beschäftigungserlaubnis benötigt wird, ist zwingend eine Rücksprache mit der Ausländerbehörde erforderlich. Diese sollte ggf. schriftlich bestätigen, dass es sich bei dieser Tätigkeit nicht um eine erlaubnispflichtige Beschäftigung handelt.

4.2 Muss die Bundesagentur für Arbeit der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis zustimmen?

Wenn eine Beschäftigungserlaubnis erforderlich ist, muss die Bundesagentur für Arbeit ihrer Erteilung bei Praktika, die auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie verpflichtend während des Studiums oder während der Ausbildung zu leisten sind, bei Antragstellenden mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung nicht zustimmen (vgl. §§ 32 Abs. 2 Nr. 1, Abs. 3 BeschV; § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 MiLoG).

Bei Migrant/innen mit einer Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen (§§ 22 – 25b AufenthG) muss die Bundesagentur für Arbeit der Ausübung einer Beschäftigung grundsätzlich nicht zustimmen (§ 31 BeschV).

4.3 Muss für das Praktikum der Mindestlohn gezahlt werden?

Nach § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 MiLoG gelten Praktikant/innen nicht als Arbeitnehmer/innen im Sinne des Mindestlohngesetzes, wenn sie ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten. Daher muss hierfür **kein Mindestlohn** gezahlt werden.

4.4 Muss für das Praktikum eine sonstige Vergütung gezahlt werden?

Praktika, die dem Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen dienen, stellen eine Ausbildungsmaßnahme eigener Art dar, auf die die Regelungen des Berufsbildungsgesetz teilweise anwendbar sind (§ 26 BBiG)⁶⁸, sodass eine angemessene Vergütung nach § 26, 17 BBiG zu zahlen ist.

Das Berufsbildungsgesetz gilt weder für die Berufsbildung an berufsbildenden Schulen, die den Schulgesetzen der Länder unterstehen, noch für die Berufsbildung in berufsqualifizierenden oder vergleichbaren Studiengängen an Hochschulen auf der

⁶⁸ Krimphove, BB 2014 S. 564 ff (564); Alexa, AuR 2014, S. 136 ff (136); Picker/Sausmikat, NZA 2014, S. 942 ff (943 f); Lakies/Nehls, 2. Aufl. 2009, § 26 BBiG, Rn. 5, Leinemann/Taubert, 2. Aufl. 2008, § 26 BBiG, Rn. 8 f.

Grundlage des Hochschulrahmengesetzes und der Hochschulgesetze der Länder (§ 3 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BBiG). Daher sind Pflichtpraktika keine Praktika im Sinne des § 26 BBiG mit der Folge, dass die **Zahlung einer angemessenen Vergütung** nach § 17 BBiG **nicht erforderlich** ist.⁶⁹ Ggf. bestehende tarifliche Regelungen sind einzuhalten.⁷⁰

4.5 Muss ein schriftlicher Praktikumsvertrag geschlossen werden?

Bei Pflichtpraktika ist der Praktikumsgeber verpflichtet, Praktikant/innen bis spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, eine **Niederschrift mit den wesentlichen Vertragsbedingungen** bzgl. der folgenden Punkte auszuhändigen (§ 2 Abs. 1a NachwG):⁷¹

- Name und die Anschrift der Vertragsparteien
- 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
- in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.⁷²

4.6 Ist das Praktikum sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig?

a) Zwischenpraktika ohne Entgelt

Beim einem Zwischenpraktikum besteht für Studierende und Schüler Versicherungspflicht in der gesetzlichen **Kranken- und Pflegeversicherung** nach §§ 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V; § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 SGB XI, es sei denn, es besteht eine vorrangige Versicherungspflicht als Student/in (§ 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V; § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 SGB XI).⁷³ Sie können sich von der Versicherungspflicht befreien lassen (§ 8 Abs. 1 Nr. 5 SGB V).

Nach § 5 Abs. 3 SGB VI sind Personen **rentenversicherungsfrei**, die während der Dauer eines Studiums als ordentliche Studierende einer Fachschule oder Hochschule ein Praktikum ableisten, das in ihrer Studienordnung oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist.⁷⁴

Im Hinblick auf die **Arbeitslosenversicherung** versicherungsfrei sind Personen, die während der Dauer ihres Studiums als ordentliche Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eine Beschäftigung ausüben (§ 27 Abs. 4 S. 1 SGB III).

b) Zwischenpraktika mit Entgelt

Hier besteht für Studierende und Schüler/innen Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen **Kranken- und Pflegeversicherung** nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, ggf. besteht eine

⁶⁹ Picker/Sausmikat, NZA S. 942 ff (946 f); Alexa 2014, S. 136 ff (136); Lakies/Nehls, 2. Aufl. 2009, § 26 BBiG, Rn. 5.

⁷⁰ Alexa 2014, S. 136 ff (136).

⁷¹ Düwell, BB 2014, S. 2047 ff (2049).

⁷² Diese Vorschrift orientiert sich an den Empfehlungen des Rates der Europäischen Union vom 10. März 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika, vgl. Gesetzesbegründung Deutscher Bundestag Drucksache 18/2010 (neu); 18. Wahlperiode 02.07.2014, S. 26

⁷³ BMAS/BMBF, Praktika – Nutzen für Praktikanten und Unternehmen, Stand Juli 2011, S. 42

⁷⁴ Noftz-Fichte, § 5 SGB VI Rn. 118 zu Praktika während einer schulischen Ausbildung.

vorrangige Versicherungspflicht als Student/in (§ 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V; § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 SGB XI).⁷⁵

Nach § 5 Abs. 3 SGB VI sind Personen **rentenversicherungsfrei**, die während der Dauer eines Studiums als ordentliche Studierende einer Fachschule oder Hochschule ein Praktikum ableisten, das in ihrer Studienordnung oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist.⁷⁶

Im Hinblick auf die **Arbeitslosenversicherung** versicherungsfrei sind Personen, die während der Dauer ihres Studiums als ordentliche Studierende einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eine Beschäftigung ausüben (§ 27 Abs. 4 S. 1 SGB III).

4.7 Besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung?

Es besteht eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung als Beschäftigter (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII); der Arbeitgeber zahlt die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung (§ 150 SGB VII). Deren Höhe richtet sich nach dem Arbeitsentgelt und der Gefahrklasse, nach der Anzahl der Versicherten unter Berücksichtigung der Gefährdungsrisiken oder nach der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (§§ 153 ff SGB VII).⁷⁷

⁷⁵ BMAS/BMBF, Praktika – Nutzen für Praktikanten und Unternehmen, Stand Juli 2011, S. 42

⁷⁶ BMAS/BMBF, Praktika – Nutzen für Praktikanten und Unternehmen, Stand Juli 2011, S. 35 zu Pflichtpraktika für Fachoberschüler/innen

⁷⁷ Pflichtpraktika von Studierenden, die außerhalb der Hochschule geleistet werden, unterfallen nicht dem Versicherungsschutz nach § 2 Abs. 1 Nr. 8c SGB VII, Riebel in Hauck/Noftz, § 2 SGB VII, Rn. 110 m. w. N.

5. **Verpflichtende Vor- und Nachpraktika im Rahmen von schulischer Ausbildung/Studium**

Definition

Hierbei handelt es sich um Vor- und Nachpraktika, die auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie zu leisten sind.⁷⁸ Hierunter fallen neben Studien- und Prüfungsordnungen auch Zulassungsordnungen, welche die Absolvierung eines Praktikums als Voraussetzung zur Aufnahme eines bestimmten Studiums verpflichtend vorschreiben.⁷⁹

5.1 Wird eine Beschäftigungserlaubnis benötigt?

Es ist zu klären, ob verpflichtende Vor- und Nachpraktika eine Beschäftigung darstellen.

Zur Definition des Begriffs „Beschäftigung“ wird im Aufenthaltsgesetz auf § 7 SGB IV, und damit auf das Sozialversicherungsrecht verwiesen (§ 2 Abs. 2 AufenthG).

Nach § 7 Abs. 1 SGB IV ist Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Als Beschäftigung gilt nach § 7 Abs. 2 SGB IV auch der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen **betrieblicher Berufsbildung**.

Nach den Anwendungshinweisen des Bundesinnenministeriums⁸⁰ kommt es bei der Frage, ob praktische Tätigkeiten im Rahmen einer schulischen Berufsausbildung Beschäftigungen sind, darauf an, ob die Tätigkeit **in die schulische Berufsausbildung integriert** ist oder ob der Schwerpunkt bei einer beruflichen Ausbildung oder sonstigen beruflichen Tätigkeit liegt.

Von einer Integration in die schulische Berufsausbildung ist danach auszugehen, wenn

- die praktische Tätigkeit aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Vorschriften in die Schulausbildung eingegliedert ist und
- die Phasen der betrieblichen Ausbildung im Wesentlichen durch die Schule geregelt und gelenkt werden und
- sie sich infolge enger Verzahnung mit der theoretischen Ausbildung als Bestandteil der Schulausbildung darstellen.

Die im Rahmen der Erfüllung der **Schul- bzw. der Berufsschulpflicht** vorgesehenen Praktika erfüllen regelmäßig die Voraussetzungen einer Integration in den schulischen Bildungsgang.

Auch wenn sich die Anwendungshinweise des Bundesinnenministeriums nur auf praktische Tätigkeiten im Rahmen einer schulischen Ausbildung beziehen, müsste für verpflichtende Vor- und Nachpraktika während eines Studiums dieselben Kriterien gelten.

⁷⁸ Vgl. § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 MiLoG

⁷⁹ Gesetzesbegründung MiLoG, BT Drucksache 18/2010 (neu) vom 02.07.2014.

⁸⁰ Zum Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung, Nr. 60c.0.1.

Um zu klären, ob bei einem Vor- und Nachpraktikum im Rahmen einer bestimmten schulischen Ausbildung oder eines konkreten Studiums die o.g. Kriterien für eine Integration in den jeweilige Bildungsgang erfüllt sind und daher keine Beschäftigungserlaubnis benötigt wird, ist zwingend eine Rücksprache mit der Ausländerbehörde erforderlich. Diese sollte ggf. schriftlich bestätigen, dass es sich bei dieser Tätigkeit nicht um eine erlaubnispflichtige Beschäftigung handelt.

5.2 Muss die Bundesagentur für Arbeit der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis zustimmen?

Wenn eine Beschäftigungserlaubnis erforderlich ist, muss die Bundesagentur für Arbeit ihrer Erteilung bei Praktika, die auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie verpflichtend während des Studiums oder während der Ausbildung zu leisten sind, bei Antragstellenden mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung nicht zustimmen (vgl. §§ 32 Abs. 2 Nr. 1, Abs. 3 BeschV; § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 MiLoG).

Bei Migrant/innen mit einer Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen (§§ 22 – 25b AufenthG) muss die Bundesagentur für Arbeit der Ausübung einer Beschäftigung grundsätzlich nicht zustimmen (§ 31 BeschV).

5.3 Muss für das Praktikum der Mindestlohn gezahlt werden?

Nach § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 MiLoG gelten Praktikant/innen nicht als Arbeitnehmer/innen im Sinne des Mindestlohngesetzes, wenn sie ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten. Daher muss hierfür **kein Mindestlohn** gezahlt werden.

5.4 Muss für das Praktikum eine sonstige Vergütung gezahlt werden?

Praktika, die dem Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen dienen, stellen eine Ausbildungsmaßnahme eigener Art dar, auf die die Regelungen des Berufsbildungsgesetz teilweise anwendbar sind (§ 26 BBiG)⁸¹, sodass eine angemessene Vergütung nach §§ 26, 17 BBiG zu zahlen ist.

Das Berufsbildungsgesetz gilt weder für die Berufsbildung an berufsbildenden Schulen, die den Schulgesetzen der Länder unterstehen, noch für die Berufsbildung in berufsqualifizierenden oder vergleichbaren Studiengängen an Hochschulen auf der Grundlage des Hochschulrahmengesetzes und der Hochschulgesetze der Länder (§ 3 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BBiG). Daher sind Pflichtpraktika keine Praktika im Sinne des § 26 BBiG mit der Folge, dass die **Zahlung einer angemessenen Vergütung** nach § 17 BBiG **nicht erforderlich** ist.⁸² Ggf. bestehende tarifliche Regelungen sind einzuhalten.⁸³

⁸¹ Krimphove, BB 2014 S. 564 ff (564); Alexa, AuR 2014, S. 136 ff (136); Picker/Sausmikat, NZA 2014, S. 942 ff (943 f); Lakies/Nehls, 2. Aufl. 2009, § 26 BBiG, Rn. 5, Leinemann/Taubert, 2. Aufl. 2008, § 26 BBiG, Rn. 8 f..

⁸² Picker/Sausmikat, NZA S. 942 ff (946 f); Alexa 2014, S. 136 ff (136); Lakies/Nehls, 2. Aufl. 2009, § 26 BBiG, Rn. 5.

⁸³ Alexa 2014, S. 136 ff (136).

5.5 Muss ein schriftlicher Praktikumsvertrag geschlossen werden?

Bei Pflichtpraktika ist der Praktikumsgeber verpflichtet Praktikant/innen bis spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, eine **Niederschrift mit den wesentlichen Vertragsbedingungen** bzgl. der folgenden Punkte auszuhändigen (§ 2 Abs. 1a NachwG):⁸⁴

- Name und die Anschrift der Vertragsparteien
- 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
- in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.⁸⁵

5.6 Ist das Praktikum sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig?

a) Praktika ohne Entgelt

Wird kein Entgelt gezahlt, sind Personen, die eine in Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeit im Rahmen eines Vor- oder Nachpraktikums ohne Arbeitsentgelt verrichten, in der gesetzlichen **Kranken- und Pflegeversicherung** versicherungspflichtig (§ 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V; § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 SGB XI); sie können sich von der Versicherungspflicht befreien lassen (§ 8 Abs. 1 Nr. 5 SGB V).

Studierende und Schüler sind bei einem Vor- und Nachpflichtpraktikum als zur Berufsausbildung Beschäftigte in der **gesetzlichen Rentenversicherung** und in der **Arbeitslosenversicherung** pflichtversichert (§ 1 Abs. 1 S. 1 SGB VI; § 25 Abs. 1 SGB III). Die Beitragsberechnung erfolgt anhand eines fiktiven Entgelts (§ 162 Nr. 1 SGB VI; § 342 SGB III; § 18 SGB IV).⁸⁶

Da die Regelungen über eine **geringfügige Beschäftigung** nach §§ 8 Abs. 1; 115 SGB IV für die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten- und die Arbeitslosenversicherung bei Personen, die zur Berufsbildung beschäftigt sind, nicht anwendbar sind (§ 7 Abs. 1 S. 1 HS. 2 SGB V; § 6 Abs. 1a S. 4 SGB VI; § 27 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 SGB III) und die Sozialversicherungspflicht unabhängig von der Höhe der Vergütung besteht, trägt der Arbeitgeber die Beiträge allein, soweit das monatliche Arbeitsentgelt 325,00 € nicht übersteigt (§ 20 Abs. 3 Nr. 1 SGB IV).⁸⁷

b) Praktika mit Entgelt

Diese Pflichtpraktikanten sind als zur Berufsausbildung Beschäftigte in der **gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten und Arbeitslosenversicherung** pflichtversichert (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V; § 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB XI; § 1 Abs. 1 S. 1 SGB VI; § 25 Abs. 1 SGB III).

⁸⁴ Düwell, BB 2014, S. 2047 ff (2049).

⁸⁵ Diese Vorschrift orientiert sich an den Empfehlungen des Rates der Europäischen Union vom 10. März 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika, vgl. Gesetzesbegründung Deutscher Bundestag Drucksache 18/2010 (neu); 18. Wahlperiode 02.07.2014, S. 26.

⁸⁶ Krimphove BB 2014 S. 564 ff (564; Abb. 2); BMAS/BMBF, Praktika – Nutzen für Praktikanten und Unternehmen, Stand Juli 2011, S. 39, 44.

⁸⁷ BMAS/BMBF, Praktika – Nutzen für Praktikanten und Unternehmen, Stand Juli 2011, S. 40, 44.

Da die Regelungen über eine **geringfügige Beschäftigung** nach §§ 8 Abs. 1; 115 SGB IV für die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten- und die Arbeitslosenversicherung bei Personen, die zur Berufsausbildung beschäftigt sind, nicht anwendbar sind (§ 7 Abs. 1 S. 1 HS. 2 SGB V; § 6 Abs. 1a S. 4 SGB VI; § 27 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 SGB III) und die Sozialversicherungspflicht unabhängig von der Höhe der Vergütung besteht, trägt der Arbeitgeber die Beitrag allein, wenn Versicherte bis zu 325,00 € monatlich verdient (§ 20 Abs. 3 Nr. 1 SGB IV).⁸⁸

5.7 Besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung?

Es besteht eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung als Beschäftigter (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII); der Arbeitgeber zahlt die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung (§ 150 SGB VII).

Deren Höhe richtet sich nach dem Arbeitsentgelt und der Gefahrklasse, nach der Anzahl der Versicherten unter Berücksichtigung der Gefährdungsrisiken oder nach der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (§§ 153 ff SGB VII).⁸⁹

6. Einstiegsqualifizierungen (§ 54a SGB III)

Definition

Bei der Einstiegsqualifizierung handelt es sich um eine betriebliche Tätigkeit, die eine betriebliche Berufsausbildung vorbereitet und die Chance bietet, in sechs bis maximal zwölf Monaten den Arbeitsalltag in einem bestimmten Tätigkeitsfeld und in einem Betrieb kennenzulernen. Die Einstiegsqualifizierung schließt mit einem Zertifikat ab⁹⁰ und kann auf die Ausbildungszeit angerechnet werden. Im Regelfall werden junge Menschen unter 25 Jahren gefördert; bei Flüchtlingen ist eine Teilnahme in der Regel bis zu einem Alter von 34 Jahren möglich.⁹¹ Voraussetzung ist, dass bei der Agentur für Arbeit eine Meldung als ausbildungssuchend erfolgt und

- aus individuellen Gründen eine eingeschränkte Vermittlungsperspektive besteht und auch die bundesweiten Nachvermittlungsaktionen erfolglos blieben oder
- wenn ihm die erforderliche Ausbildungsreife fehlt oder
- wenn er lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt ist (§ 54 a Abs. 4 SGB III).

Asylsuchende, Ausländer/innen mit einer Duldung und andere Geflüchtete mit Zugang zum Arbeitsmarktzugang⁹² können unter den gleichen Voraussetzungen gefördert werden wie Inländer/innen.

Der Arbeitgeber, der eine betriebliche Einstiegsqualifizierung durchführt, erhält einen Zuschuss in Höhe der vereinbarten Vergütung, maximal 247,00 €, ⁹³ zuzüglich eines

⁸⁸ BMAS/BMBF, Praktika – Nutzen für Praktikanten und Unternehmen, Stand Juli 2011, S. 40, 44.

⁸⁹ Pflichtpraktika von Studierenden, die außerhalb der Hochschule geleistet werden, unterfallen nicht dem Versicherungsschutz nach § 2 Abs. 1 Nr. 8c SGB VII, Riebel in Hauck/Noftz, § 2 SGB VII, Rn. 110 m. w. N.

⁹⁰ Bundesagentur für Arbeit (BA), Fachliche Weisungen, Stand 03.02.2020, 54a.32.

⁹¹ Bundesagentur für Arbeit (BA), Fachliche Weisungen, Stand 03.02.2020, 54a.44.

⁹² D.h. alle Personen, die uneingeschränkt eine Beschäftigung ausüben dürfen oder denen eine Beschäftigungserlaubnis erteilt werden kann (§§ 4a Abs. 1, Abs. 2 S. 1 und Abs. 4; 60a Abs. 6; 60b Abs. 5 S. 2 AufenthG; § 61 AsylG).

⁹³ Sachstand 01.08.2020.

pauschalieren Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Die Teilnehmenden können durch Übernahme der Fahrtkosten gefördert werden (§ 54a Abs. 6 SGB III).

Nach der Anordnung des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit stellt eine betriebliche Einstiegsqualifizierung ein Praktikum dar.⁹⁴

6.1 Wird eine Beschäftigungserlaubnis benötigt?

Hierfür ist zu klären, ob eine betriebliche Einstiegsqualifizierung eine Beschäftigung ist.

Zur Definition des Begriffs „Beschäftigung“ wird im Aufenthaltsgesetz auf § 7 SGB IV, also auf das Sozialversicherungsrecht verwiesen (§ 2 Abs. 2 AufenthG).

Nach § 7 Abs. 1 SGB IV ist Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Als Beschäftigung gilt nach § 7 Abs. 2 SGB IV auch der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen **betrieblicher Berufsbildung**.

Hierzu gehören alle Tätigkeiten, die zumindest einem der in § 7 Abs. 2 SGB IV genannten Ziele dienen, auch wenn die entsprechende Bildungsmaßnahme nicht den Vorgaben des Berufsbildungsrechts und einem dort geordneten Ausbildungsgang entsprechen.⁹⁵ Damit stellen auch Maßnahmen zur Berufsfindung, Berufsvorbereitung, Arbeitserprobung, zur beruflichen Anpassung und zur Förderung der Erwerbs- und Berufstätigkeit, selbst wenn sie nicht unmittelbar zu einer Berufstätigkeit führen, eine Beschäftigung dar.⁹⁶

Da eine betriebliche Einstiegsqualifizierung eine Maßnahme ist, die der Berufsfindung und Berufsvorbereitung dient, handelt es sich um eine Tätigkeit im Rahmen betrieblicher Berufsbildung und damit um eine Beschäftigung.⁹⁷

6.2 Muss die Bundesagentur für Arbeit der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis zustimmen?

Die Bundesagentur für Arbeit muss der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis bei Antragstellenden mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung nicht zustimmen (§§ 32 Abs. 2 Nr. 1, Abs. 3 BeschV; § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 MiLoG).

Bei Migrant/innen mit einer Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen (§§ 22 – 25b AufenthG) muss die Bundesagentur für Arbeit der Ausübung einer Beschäftigung grundsätzlich nicht zustimmen (§ 31 BeschV).

⁹⁴ § 3 Abs. 4 Nr. 3 Anordnung des Verwaltungsrates der Bundesagentur für Arbeit zur Förderung der Einstiegsqualifizierung (Einstiegsqualifizierungsförderungs-Anordnung - EQFAO) vom 20. September 2007.

⁹⁵ Kasseler Kommentar - Seewald (April 2012), § 7 SGB IV, Rn. 147; GK AufenthG – Funke Kaiser (Jan 2012), § 2 AufenthG, Rn. 40-41; Kreikebohm, Spellbrink, Waltermann (Hrsg.) – Berchtold (2. Aufl. 2011), § 7 SGB IV, Rn. 75- 77.

⁹⁶ Kreikebohm, Spellbrink, Waltermann (Hrsg.) – Berchtold (2. Aufl. 2011), § 7 SGB IV, Rn. 77.

⁹⁷ Nach Auffassung der BA ist die Einstiegsqualifizierung als betriebliche Berufsausbildung im Sinne des SGB IV anzusehen, <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI401089>.

6.3 Muss für eine betriebliche Einstiegsqualifizierung der Mindestlohn gezahlt werden?

Nach § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 MiLoG gelten Praktikant/innen im Sinne des § 26 BBiG, die an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III teilnehmen, nicht als Arbeitnehmer/innen i. S. d. MiLoG. Das bedeutet, dass für Praktika im Rahmen einer **Einstiegsqualifizierung** nach § 54a kein Mindestlohn zu zahlen ist.

6.4 Muss für eine betriebliche Einstiegsqualifizierung eine sonstige Vergütung gezahlt werden?

Praktika, die dem Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen dienen, stellen eine Ausbildungsmaßnahme eigener Art dar, auf die die Regelungen des Berufsbildungsgesetz teilweise anwendbar sind (§ 26 BBiG),⁹⁸ mit der Folge, dass eine angemessene Vergütung nach § 17 BBiG zu zahlen ist.

Nach § 54 Abs. 2 Nr. 1 SGB III kann eine Einstiegsqualifizierung für die Dauer von sechs bis längstens zwölf Monaten gefördert werden, wenn sie auf der Grundlage eines Vertrags im Sinne des § 26 BBiG mit der oder dem Auszubildenden durchgeführt wird. Damit ist eine **angemessene Vergütung nach § 17 BBiG** zu zahlen.⁹⁹ Ggf. bestehende tarifliche Regelungen sind einzuhalten.¹⁰⁰

Zur Bestimmung der Angemessenheit wird bei Praktikant/innen im Sinne des § 26 BBiG auf die in den jeweiligen Branchentarifverträgen vorgesehene Ausbildungsvergütung zurückgegriffen.¹⁰¹ Eine Vergütung ist in der Regel nicht angemessen, wenn sie die tariflich vorgesehene Vergütung um mehr als 20% unterschreitet.¹⁰² Anhaltspunkt für die Bemessung der Praktikumsvergütung können die jährlich vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ermittelten durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen für einzelne Berufe, Regionen und Branchen sein (s. <http://www.bibb.de/dav>).

Wenn ein Ausbildungsplatz **mit öffentlichen Geldern finanziert** wird, lässt die Rechtsprechung¹⁰³ auch eine deutliche Unterschreitung der 20% zu. Dabei ist auch der Gesichtspunkt, ob die Ausbildungsleistung auch dem Ausbilder zugutekommt, zu berücksichtigen.¹⁰⁴

Diese Rechtsprechung kann auf die mit öffentlichen Geldern anteilig finanzierte Einstiegsqualifizierung übertragbar sein, sodass hier eine deutliche Unterschreitung der 20% in Betracht kommt.

⁹⁸ Krimphove, BB 2014 S. 564 ff (564); Alexa, AuR 2014, S. 136 ff (136); Picker/Sausmikat, NZA 2014, S. 942 ff (943 f); Lakies/Nehls, 2. Aufl. 2009, § 26 BBiG, Rn. 5, Leinemann/Taubert, 2. Aufl. 2008, § 26 BBiG, Rn. 8 f..

⁹⁹ Großmann, SGB III Kommentar, § 54a Rn. 43, Natzel, BB 2014, S. 2490 ff (2492) vertritt die Auffassung, dass der Vertrag lediglich einen vergleichbaren Inhalt wie bei anderen Vertragsverhältnissen i. S. d. § 26 BBiG haben muss.

¹⁰⁰ Bundesagentur für Arbeit (BA), Fachliche Weisungen, Stand Juli 2016, Nr. 54a.16.

¹⁰¹ Picker/Sausmikat, NZA S. 942 ff (945) m. w. N.; Alexa 2014, S. 136 ff (137 f).

¹⁰² Alexa, AuR 2014, S. 136 ff (138); Krimphove, BB 2014 S. 564 ff (565) m. w. N.

¹⁰³ BAG, Urteil vom 8. 5. 2003 - 6 AZR 191/02, <http://lexetius.com/2003,1350>; BAG, 22.04.1987 - 5 AZR 72/86: zur Finanzierung der Ausbildungsvergütung aus einem Sonderprogramm der Bundesregierung zur Schaffung und Finanzierung zusätzlicher überbetrieblicher Ausbildungsplätze; BAG Urteil vom 24.10.2002 - 6 AZR 626/00 Fn. 26 f: bei der Finanzierung zusätzlicher Ausbildungsplätze durch Landes- und ESF-Mitteln sowie privater Dritter. Werden öffentliche Gelder zur vollständigen oder anteiligen Finanzierung von Ausbildungsplätzen eingesetzt und staatlich geförderte Ausbildungsprogramme mit Hilfe gemeinnütziger Bildungsträger umgesetzt, ist regelmäßig davon auszugehen, dass die hiermit geschaffenen Ausbildungsplätze in einem gemeinnützigen, öffentlichen Interesse liegen, vgl. auch BAG Urteil vom 11.10.1995 - 5 AZR 259/94, Rn. 74 ff zu einer zu 100% aus öffentlichen Mitteln (AFG) finanzierten Ausbildung.

¹⁰⁴ Antwort der Bundesregierung auf Kleine Anfrage, BT-Drs. 18/5949 vom 01.10.2015, S. 14.

6.5 Muss ein schriftlicher Praktikumsvertrag geschlossen werden?

Bei betrieblichen Einstiegsqualifizierungen ist der Praktikumsgeber verpflichtet, Praktikant/innen bis spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, eine **Niederschrift mit den wesentlichen Vertragsbedingungen** bzgl. der folgenden Punkte auszuhändigen (§ 2 Abs. 1a NachwG):¹⁰⁵

- Name und die Anschrift der Vertragsparteien
- 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
- in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.¹⁰⁶

Damit verdrängt die Regelung der § 2 Abs. 1a NachwG als späteres und spezielleres Gesetz § 11 BBiG, der für Praktika und sonstige Tätigkeiten i. S. d. § 26 BBiG eine Vertragsniederschrift mit bestimmten Regelungspunkten vorsieht.

6.6 Ist die Einstiegsqualifizierung sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig?

Grundsätzlich sind Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, also auch Praktikant/innen, die einen Anspruch auf Zahlung einer angemessenen Vergütung haben, in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung,¹⁰⁷ d.h. in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versichert (vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 1 SGB IV; § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V; § 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB XI; § 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI; § 25 Abs. 1 SGB III).¹⁰⁸

Der Arbeitgeber muss die Aufnahme der Beschäftigung nach § 28a SGB IV bei der Krankenkasse als zuständiger Einzugsstelle melden (§ 28i SGB IV). War der Arbeitnehmer bislang nicht gesetzlich krankenversichert, kann er eine Krankenversicherung wählen (§ 175 SGB V). Hat der Arbeitnehmer bislang keine Sozialversicherungsnummer, verlässt die Krankenkasse, dass die Rentenversicherung eine Sozialversicherungsnummer vergibt und einen Sozialversicherungsausweis ausstellt (vgl. § 18h SGB IV).¹⁰⁹

Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen grundsätzlich anteilig die Sozialversicherungsbeiträge für die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Der Arbeitgeber führt auch die Lohnsteuer für den Arbeitnehmer ab (§§ 38; 41a EStG). Die steuerliche Identifikationsnummer wird nach Anmeldung per Post mitgeteilt, da die Meldebehörde das Finanzamt über den Zuzug informiert. Sollte die Steuernummer nicht angekommen sein, teilt das Bundeszentralamt für Steuern sie auf Anfrage zu persönlichen

¹⁰⁵ Düwell, BB 2014, S. 2047 ff (2049).

¹⁰⁶ Diese Vorschrift orientiert sich an den Empfehlungen des Rates der Europäischen Union vom 10. März 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika, vgl. Gesetzesbegründung Deutscher Bundestag Drucksache 18/2010 (neu); 18. Wahlperiode 02.07.2014, S. 26.

¹⁰⁷ Zur gesetzlichen Unfallversicherung siehe 1.7.

¹⁰⁸ Krimphove, BB 2014 S. 564 ff (568).

¹⁰⁹ http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5_Services/rententipp/sozialversicherungsausweis.html. Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.

Daten des Arbeitnehmers (Name, Vorname, Anschrift (Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Wohnort, Geburtsdatum, Geburtsort) und nach Rücksprache mit der Meldebehörde mit.¹¹⁰

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung ist als betriebliche Berufsausbildung im Sinne des SGB IV anzusehen, weshalb **Versicherungspflicht** in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung **unabhängig von der Höhe der Vergütung** besteht. Bei der betrieblichen Berufsausbildung trägt der Ausbilder den Gesamtsozialversicherungsbeitrag allein, wenn der Auszubildende eine monatliche Vergütung von bis zu 325,00 € erhält (§ 20 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 S. 2 SGB IV). Der Anteil am pauschalisierten Gesamtsozialversicherungsbeitrag für eine betriebliche Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III, den der Arbeitgeber nach § 54a Abs. 1 S. 1 SGB III als Zuschuss erhält, wird regelmäßig angepasst.¹¹¹

6.7 Besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung?

Es besteht eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII);¹¹² die Arbeitgeber/innen zahlen die Beiträge (§ 150 SGB VII). Deren Höhe richtet sich nach dem Arbeitsentgelt und der Gefahrklasse, nach der Anzahl der Versicherten unter Berücksichtigung der Gefährdungsrisiken oder nach der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (§§ 153 ff SGB VII).

¹¹⁰ http://www.bzst.de/DE/Steuern_National/Steuerliche_Identifikationsnummer/FAQ/02_Eigene_StIdNr/eigeneStIdNr_FAQ_node.html#faq24732.

¹¹¹ Bundesagentur für Arbeit (BA), Einstiegsqualifizierungsförderungs-Anordnung, § 3 Abs. 4, https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba014606.pdf.

¹¹² Bundesagentur für Arbeit (BA), Fachliche Weisungen, Stand 03/2020, Nr. 54a.17.
Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.

7. **Praktika im Rahmen von Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (§ 51 SGB III)**

Definition

Im Rahmen einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme werden junge Menschen auf die Aufnahme einer Berufsausbildung oder auf den Beginn einer Beschäftigung vorbereitet.

Die Teilnehmenden erhalten die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen hinsichtlich einer möglichen Berufswahl insbesondere durch ergänzende praktische berufliche Erfahrungen zu überprüfen, sich dadurch im Spektrum geeigneter Berufe zu orientieren und eine Berufswahlentscheidung zu treffen. Ihnen werden die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten für die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung (ggf. auch durch den Erwerb eines Hauptschulabschlusses o.ä.) oder für die Aufnahme einer Beschäftigung vermittelt.¹¹³

Im Regelfall dauert die Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme in der Regel bis zu zehn Monate.¹¹⁴ Die Teilnehmenden dürfen nicht mehr schulpflichtig sein (§ 52 Abs. 1 Nr. 2 SGB III) und noch keine Berufsausbildung absolviert haben; sie sollten unter 27 Jahre alt sein.¹¹⁵

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme, die von Bildungsträgern durchgeführt werden, können betriebliche Praktika in angemessenem Umfang beinhalten (§ 51 Abs. 4 SGB III).

Asylsuchende können bei **Einreise vor 01.08.2019** nach **drei Monaten** Voraufenthalt an dieser Maßnahme teilnehmen, ansonsten nach **15 Monaten** Voraufenthalt (§ 52 Abs. 2 S. 2 und 4 SGB III).¹¹⁶

Ausländer/innen mit einer Duldung ist eine Teilnahme bei **Einreise vor 01.08.2019** möglich, wenn ihre Abschiebung seit mindestens **drei Monaten ausgesetzt** ist; ansonsten muss die Abschiebung seit mindestens **neun Monaten ausgesetzt** sein (§ 52 Abs. 2 S. 3 und 5 SGB III).¹¹⁷

Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen (§§ 22 – 25b AufenthG) können ohne Wartezeit gefördert werden (§ 52 Abs. 2 S. 1 SGB III).

7.1 **Wird eine Beschäftigungserlaubnis benötigt?**

Es ist zu klären, ob ein Praktikum im Rahmen einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme eine Beschäftigung darstellt.

Zur Definition des Begriffs „Beschäftigung“ wird im Aufenthaltsgesetz auf § 7 SGB IV, also auf das Sozialversicherungsrecht verwiesen (§ 2 Abs. 2 AufenthG).

¹¹³ BA FW Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Stand Februar.2020, 51.11.

¹¹⁴ BA FW Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Februar.2020 51.27; Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen mit produktionsorientiertem Ansatz (BvB-Pro) sind auf nicht ausbildungsreife oder berufsgerechte junge Menschen mit vielfältigen und schwerwiegenden Hemmnissen insbesondere im Bereich von Schlüsselqualifikationen oder mit einer ausgeprägten Schulmüdigkeit ausgerichtet und dauern bis zu 12 Monaten (BA FW 51.14).

¹¹⁵ Wagner in Mutschler, 6. Aufl. 2017 § 52 SGB, III Rn. 5 unter Bezugnahme auf § 7 Abs. 1 Nr. 3 SGB III; Brecht-Heitzmann in, Gagel, SGB II/SGB III Grundsicherung und Arbeitsförderung Kommentar, Stand Juni § 52 SGB III, Rn. 8; nach den FW der BA Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Februar.2020 51.12 müssen sie in der Regel unter 25 Jahre alt sein..

¹¹⁶ Außerdem müssen die Schul- und Deutschkenntnisse einen erfolgreichen Übergang in eine Berufsausbildung erwarten lassen.

¹¹⁷ Außerdem müssen die Schul- und Deutschkenntnisse einen erfolgreichen Übergang in eine Berufsausbildung erwarten lassen.

Nach § 7 Abs. 1 SGB IV ist Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Als Beschäftigung gilt nach § 7 Abs. 2 SGB IV auch der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen **betrieblicher Berufsbildung**. Hierzu gehören alle Tätigkeiten, die zumindest einem der in § 7 Abs. 2 SGB IV genannten Ziele dienen, auch wenn die entsprechende Bildungsmaßnahme nicht den Vorgaben des

Berufsbildungsrechts und einem dort geordneten Ausbildungsgang entsprechen.¹¹⁸ Damit stellen auch Maßnahmen zur Berufsfindung, Berufsvorbereitung, Arbeitserprobung, zur beruflichen Anpassung und zur Förderung der Erwerbs- und Berufstätigkeit, selbst wenn sie nicht unmittelbar zu einer Berufstätigkeit führen, eine Beschäftigung dar.¹¹⁹

Da Praktika im Rahmen einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme der Berufsfindung und Berufsvorbereitung dienen, handelt es sich um eine Tätigkeit im Rahmen betrieblicher Berufsbildung und damit um eine Beschäftigung.

7.2 Muss die Bundesagentur für Arbeit der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis zustimmen?

Für die Teilnahme an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBiG ist bei Antragstellenden mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung keine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich (§§ 32 Abs. 2 Nr. 1, Abs. 3 BeschV; § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 MiLoG). Anbieter von Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBiG können Bildungsträger und/oder Betriebe sein, wobei die Maßnahmen in der Regel nach dem SGB III gefördert werden.¹²⁰ Da Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach § 51 SGB III vorrangig auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereiten, stellen sie eine Ausbildungsvorbereitung i. S. der §§ 68 ff BBiG dar.¹²¹

Enthalten die Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen Praktika (§ 51 Abs. 4 SGB IV), muss die Bundesagentur für Arbeit daher der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis hierfür bei Antragstellenden mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung nicht zustimmen.

Bei Migrant/innen mit einer Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen (§§ 22 – 25b AufenthG) muss die Bundesagentur für Arbeit der Ausübung einer Beschäftigung grundsätzlich nicht zustimmen (§ 31 BeschV).

7.3 Muss für ein Praktikum im Rahmen einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme der Mindestlohn gezahlt werden?

Nach § 22 Abs. 1 S. 2 MiLoG gelten Praktikant/innen nicht als Arbeitnehmer/innen i. S. d. MiLoG, wenn sie an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach den §§ 68 bis 70 BBiG

¹¹⁸ Kasseler Kommentar- Seewald (April 2012), § 7 SGB IV, Rn. 147; GK AufenthG – Funke Kaiser (Jan 2012), § 2 AufenthG, Rn. 40-41; Kreikebohm, Spellbrink, Waltermann (Hrsg.) – Berchtold (2. Aufl. 2011), § 7 SGB IV, Rn. 75- 77.

¹¹⁹ Kreikebohm, Spellbrink, Waltermann (Hrsg.) – Berchtold (2. Aufl. 2011), § 7 SGB IV, Rn. 77.

¹²⁰ BT-Drs. 15/26, S. 30; § 19 BBiG a.F. entspricht § 26 n.F.; Lakies/Nehls, 2. Aufl. 2009, § 69 BBiG, Rn. 8; Leinemann/Taubert, 2. Aufl. 2008, § 69 BBiG, Rn. 7.

¹²¹ Vgl. Lakies/Nehls, 2. Aufl. 2009, § 69 BBiG, Rn. 2

teilnehmen.¹²² Das bedeutet, dass für Praktika im Rahmen einer **Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme**, nach § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 MiLoG kein Mindestlohn zu zahlen ist.

7.4 Muss für ein Praktikum im Rahmen einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme eine sonstige Vergütung gezahlt werden?

Praktika, die dem Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen dienen, stellen eine Ausbildungsmaßnahme eigener Art dar, auf die die Regelungen des Berufsbildungsgesetz teilweise anwendbar sind (§ 26 BBiG).¹²³

Daher stellt sich die Frage ob es sich bei Praktika im Rahmen Berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen um Praktika im Sinne des § 26 BBiG handelt mit der Folge, dass eine **angemessene Vergütung nach § 17 BBiG** zu zahlen ist.

Nach der Gesetzesbegründung zum BBiG¹²⁴ kann Berufsausbildungsvorbereitung entweder von Bildungsträgern und /oder von Betrieben angeboten werden. Während Personen, die an öffentlich geförderten Maßnahmen bei Bildungsträgern teilnehmen, i. d. R. in einem öffentlich-rechtlichen Leistungsverhältnis zur Arbeitsverwaltung stehen, schließen die Partner einer betrieblichen Berufsausbildungsvorbereitung einen Qualifizierungsvertrag ab. Dieser Vertrag ist ein sog. „anderes Vertragsverhältnis“ im Sinne des § 26 BBiG.¹²⁵

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, die Praktika beinhalten, sind Maßnahmen, die von Bildungsträgern und von Betrieben angeboten werden. Damit stellen Praktika als betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung ein anderes Vertragsverhältnis im Sinne des § 26 BBiG dar, sodass eine angemessene Vergütung nach § 17 BBiG zu zahlen ist.

Zur Bestimmung der Angemessenheit wird bei Praktikant/innen im Sinne des § 26 BBiG auf die in den jeweiligen Branchentarifverträgen vorgesehene Ausbildungsvergütung zurückgegriffen.¹²⁶ Eine Vergütung ist in der Regel nicht angemessen, wenn sie die tariflich vorgesehene Vergütung um mehr als 20% unterschreitet.¹²⁷ Anhaltspunkt für die Bemessung der Praktikumsvergütung können die jährlich vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ermittelten durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen für einzelne Berufe, Regionen und Branchen sein: <http://www.bibb.de/dav>.

Wenn ein Ausbildungsplatz **mit öffentlichen Geldern finanziert** wird, lässt die Rechtsprechung¹²⁸ auch eine deutliche Unterschreitung der 20% zu. Dabei ist auch der

¹²² Nach der Gesetzesbegründung zum Mindestlohngesetz (BT-Drs. 18/1558 vom 28.05.2014) war es entbehrlich, berufspraktische Phasen im Rahmen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung nach SGB III und im Rahmen von Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach SGB II in den Katalog des Satzes 2 aufzunehmen, da es sich bei ihnen um Maßnahmenbestandteile handelt, bei denen die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt im Vordergrund steht.

¹²³ Krimphove, BB 2014 S. 564 ff (564); Alexa, AuR 2014, S. 136 ff (136); Picker/Sausmikat, NZA 2014, S. 942 ff (943 f); Lakies/Nehls, 2. Aufl. 2009, § 26 BBiG, Rn. 5, Leinemann/Taubert, 2. Aufl. 2008, § 26 BBiG, Rn. 8 f..

¹²⁴ BT-Drs. 15/26, S. 30; § 19 BBiG a.F. entspricht § 26 n.F.

¹²⁵ Leinemann/Taubert, 2. Aufl. 2008, § 68 BBiG, Rn. 7; Lakies/Nehls, 2. Aufl. 2009, § 68 BBiG, Rn. 7; vgl. auch Petzold, § 51 SGB III, Rn. 16; a.A. Natzel BB 2014, S. 2490 ff (2492); nach der Gesetzesbegründung des BR (BT Drucksache 18/2010 (neu) vom 02.07.2014) soll die Neufassung des § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 MiLoG durch den BR klarstellen, dass die Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 BBiG kein Praktikum im Sinne des § 26 BBiG ist, wobei mangels höchstrichterlicher Entscheidung offengelassen wird, ob es sich bei einer Berufsausbildungsvorbereitung um ein Rechtsverhältnis im Sinne des § 26 BBiG handeln kann. In der Gesetzesbegründung wird allerdings nicht danach unterschieden, ob es sich um eine Berufsausbildungsvorbereitung bei einem Bildungsträger oder bei einem Betrieb handelt.

¹²⁶ Picker/Sausmikat, NZA S. 942 ff (945) m. w. N.; Alexa 2014, S. 136 ff (137 f).

¹²⁷ Alexa, AuR 2014, S. 136 ff (138); Krimphove, BB 2014 S. 564 ff (565) m. w. N.

¹²⁸ BAG, Urteil vom 8. 5. 2003 - 6 AZR 191/02, <http://lexetius.com/2003,1350>; BAG, 22.04.1987 - 5 AZR 72/86: zur Finanzierung der Ausbildungsvergütung aus einem Sonderprogramm der Bundesregierung zur Schaffung und Finanzierung zusätzlicher überbetrieblicher Ausbildungsplätze; BAG Urteil vom 24.10.2002 - 6 AZR 626/00 Fn. 26 f: bei der Finanzierung zusätzlicher Ausbildungsplätze durch Landes und ESF-Mitteln sowie privater Dritter. Werden öffentliche Gelder zur vollständigen oder anteiligen Finanzierung von Ausbildungsplätzen eingesetzt und staatlich geförderte Ausbildungsprogramme mit Hilfe gemeinnütziger Bildungsträger umgesetzt, ist Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.

Gesichtspunkt, ob die Ausbildungsleistung auch dem Ausbilder zu Gute kommt, zu berücksichtigen.¹²⁹

Diese Rechtsprechung kann auf die mit öffentlichen Geldern finanzierten berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme übertragbar sein, sodass hier eine deutliche Unterschreitung der 20% in Betracht kommt.

Ein Anspruch auf Vergütung nach § 26 i. V. m. § 17 Abs. 1 S. 1 BBiG kann ausscheiden, wenn der Betreffende z. B. bei einem sehr kurzen Aufenthalt im Betrieb (weniger als ein Monat) keinen wirtschaftlich verwertbaren Beitrag zum Betriebsergebnis leistet.¹³⁰

7.5 Muss ein schriftlicher Praktikumsvertrag geschlossen werden

Bei einem Praktikum im Rahmen einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme ist der Praktikumsgeber verpflichtet, Praktikant/innen bis spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, eine **Niederschrift mit den wesentlichen Vertragsbedingungen** bzgl. der folgenden Punkte auszuhändigen (§ 2 Abs. 1a NachwG).¹³¹

- Name und die Anschrift der Vertragsparteien
- 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
- in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.¹³²

Damit verdrängt m. E. die Regelung der § 2 Abs. 1a NachwG als späteres und spezielleres Gesetz § 11 BBiG, der für Praktika und sonstige Tätigkeiten i. S. d. § 26 BBiG eine Vertragsniederschrift mit bestimmten Regelungspunkten vorsieht.

7.6 Ist ein Praktikum sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig?

Soweit das freiwillig geleistete Praktikum vergütet werden muss, sind die Praktikant/innen gegen Arbeitsentgelt beschäftigt.

Grundsätzlich sind Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, also auch Praktikant/innen, die einen Anspruch auf Zahlung einer angemessenen Vergütung haben, in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung,¹³³ d.h. in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versichert (vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 1 SGB IV; § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V; § 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB XI; § 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI; § 25 Abs. 1 SGB III).¹³⁴

Der Arbeitgeber muss die Aufnahme der Beschäftigung nach § 28a SGB IV bei der Krankenkasse als zuständiger Einzugsstelle melden (§ 28i SGB IV). War der Arbeitnehmer

regelmäßig davon auszugehen, dass die hiermit geschaffenen Ausbildungsplätze in einem gemeinnützigen, öffentlichen Interesse liegen, vgl. auch BAG Urteil vom 11.10.1995 - 5 AZR 259/94, Rn. 74 ff zu einer zu 100% aus öffentlichen Mitteln (AFG) finanzierten Ausbildung.

¹²⁹ Antwort der Bundesregierung auf Kleine Anfrage, BT-Drs. 18/5949 vom 01.10.2015, S. 14.

¹³⁰ BMAS/BMBF, Praktika – Nutzen für Praktikanten und Unternehmen, Stand Juli 2011, S. 16; Antwort der Bundesregierung auf Kleine Anfrage, BT-Drs. 18/5949 vom 01.10.2015, S. 14.

¹³¹ Düwell, BB 2014, S. 2047 ff (2049).

¹³² Diese Vorschrift orientiert sich an den Empfehlungen des Rates der Europäischen Union vom 10. März 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika, vgl. Gesetzesbegründung Deutscher Bundestag Drucksache 18/2010 (neu); 18. Wahlperiode 02.07.2014, S. 26

¹³³ Zur gesetzlichen Unfallversicherung siehe 1.7.

¹³⁴ Krimphove, BB 2014 S. 564 ff (568).

bislang nicht gesetzlich krankenversichert, kann er eine Krankenversicherung wählen (§ 175 SGB V). Hat der Arbeitnehmer bislang keine Sozialversicherungsnummer, veranlasst die Krankenkasse, dass die Rentenversicherung eine Sozialversicherungsnummer vergibt und einen Sozialversicherungsausweis ausstellt (vgl. § 18h SGB IV).¹³⁵

Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen grundsätzlich anteilig die Sozialversicherungsbeiträge für die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Der Arbeitgeber führt auch die Lohnsteuer für den Arbeitnehmer ab (§§ 38; 41a EStG). Die steuerliche Identifikationsnummer wird nach der Anmeldung per Post mitgeteilt, da die Meldebehörde das Finanzamt über den Zuzug informiert. Sollte die Steuernummer nicht

angekommen sein, teilt das Bundeszentralamt für Steuern sie auf eine Anfrage, die die persönlichen Daten des Arbeitnehmers (Name, Vorname, Anschrift (Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Wohnort), Geburtsdatum, Geburtsort) enthält, nach Rücksprache mit der Meldebehörde mit.¹³⁶

Eine **geringfügige Beschäftigung (Minijob)** liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig **450,00 € nicht übersteigt** oder wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf **längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage** begrenzt ist (§ 8 Abs. 1 SGB IV).¹³⁷

Der Arbeitgeber muss die geringfügige Beschäftigung bei der Sozialversicherung (Minijobzentrale) melden. Hat der Arbeitnehmer bislang keine Sozialversicherungsnummer, vergibt die Rentenversicherung diese und stellt einen Sozialversicherungsausweis aus (vgl. § 18h SGB IV).

Bei einer geringfügigen Beschäftigung muss der Arbeitgeber bestimmte Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung (§ 249b S. 1 SGB V; § 172 Abs. 3 SGB VI) sowie eine Umlage und die erhobene Lohnsteuer (§ 40a Abs. 1 EStG) abführen.

Der Arbeitnehmer ist nicht versicherungspflichtig bei der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 7 Abs. 1 SGB V), der Pflegeversicherung (§ 20 Abs. 1 S. 1 SGB XI i. V. m. § 7 Abs. 1 SGB V) und Arbeitslosenversicherung (§ 27 Abs. 2 S. 1 SGB III) und kann sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht¹³⁸ (§ 5 Abs. 2 Nr. 1; 6 Abs. 1b SGB VI) befreien lassen.

Das bedeutet, dass Arbeitnehmer, die eine **geringfügige Beschäftigung** ausüben, **nicht** über das Beschäftigungsverhältnis **gesetzlich kranken-, pflege- und arbeitslosen-versichert** sind und bei entsprechendem Antrag **nicht gesetzlich rentenversichert** sind.

Die Regelungen über eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 SGB IV für die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten- und die Arbeitslosenversicherung sind zwar bei Personen, die zur Berufsbildung beschäftigt sind, nicht anwendbar (§ 7 Abs. 1 S. 1 HS. 2

¹³⁵ http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5_Services/rententipp/sozialversicherungsausweis.html.

¹³⁶ http://www.bzst.de/DE/Steuern_National/Steuerliche_Identifikationsnummer/FAQ/02_Eigene_StIdNr/eigeneStIdNr_FAQ_node.html#faq24732.

¹³⁷ Dabei muss die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegen oder im Voraus vertraglich begrenzt sein, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV). Seit 1. März 2020 bis einschließlich 31. Oktober 2020 gilt abweichend davon ein Zeitraum von längstens fünf Monaten oder 115 Arbeitstagen, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt (§ 115 SGB IV).

¹³⁸ Grundsätzlich können die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung auch gewährt werden, wenn der Berechtigte seinen gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland hat, zu den Einzelheiten vgl. §§ 110 ff SGB VI.

SGB V; § 6 Abs. 1b S. 4 SGB VI; § 27 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 SGB III). Hierunter fallen aber nur die erste Berufsausbildung, die Fortbildung und Umschulung.¹³⁹

Daher sind die Regelungen über **geringfügige Beschäftigungen** bei Praktika im Rahmen Berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen anwendbar. Eine **geringfügige Beschäftigung (Minijob)** liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig **450,00 € nicht übersteigt** oder wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf **längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage** begrenzt ist (§ 8 Abs. 1 SGB IV).¹⁴⁰

7.7 Besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung?

Für die Teilnehmer/innen an Maßnahmen, die von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden, besteht grundsätzlich gesetzlicher Unfallversicherungsschutz (§ 2 Abs. 1 Nr. 14 b

SGB VII). Bei Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen besteht Unfallversicherungsschutz bei dem für den Bildungsträger (Sachkostenträger) zuständigen Unfallversicherungsträger (§ 136 Abs. 3 Nr. 3 SGB VII). Zahlt der Praktikumsbetrieb den Teilnehmenden eine Vergütung, sind diese für die Dauer des Praktikums über den Unfallversicherungsträger des Praktikumsbetriebes versichert (§ 2 Abs. 1 Nr. 1, § 133 Abs. 1 SGB VII).¹⁴¹ Deren Höhe richtet sich nach dem Arbeitsentgelt und der Gefahrklasse, nach der Anzahl der Versicherten unter Berücksichtigung der Gefährdungsrisiken oder nach der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (§§ 153 ff SGB VII).

¹³⁹ Hauck - Timme, § 27 SGB III, Rn. 32; vgl. auch BMAS/BMBF, Praktika – Nutzen für Praktikanten und Unternehmen, Stand Juli 2011, S. 37 zu freiwilligen Praktika.

¹⁴⁰ Dabei muss die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegen oder im Voraus vertraglich begrenzt sein, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV). Seit 1. März 2020 bis einschließlich 31. Oktober 2020 gilt abweichend davon ein Zeitraum von längstens fünf Monaten oder 115 Arbeitstagen, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt (§ 115 SGB IV).

¹⁴¹ Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), Leitlinien Bildungsmaßnahmen, Stand: 19.03.2014, S. 13.
Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.

8. Betriebliche Tätigkeit im Rahmen von berufliche Weiterbildung (§ 81 SGB III)

Definition

Eine berufliche Weiterbildung kann gefördert werden, wenn sie notwendig ist, um Arbeitnehmer/innen bei Arbeitslosigkeit beruflich einzugliedern bzw. eine ihnen drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder weil sie wegen des fehlenden Berufsabschlusses erforderlich ist.

Im Rahmen der beruflichen Weiterbildung können auch **betriebliche Umschulung** oder **betriebliche Ausbildung** durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert werden¹⁴² und auch sonstige Lehrgänge können Praktika beinhalten.¹⁴³

Asylsuchende, Ausländer/innen mit einer Duldung und andere Geflüchtete mit Zugang zum Arbeitsmarktzugang¹⁴⁴ können unter den gleichen Voraussetzungen gefördert werden wie Inländer/innen.

8.1 Wird eine Beschäftigungserlaubnis benötigt?

Hierfür ist zu klären, ob betriebliche Tätigkeiten im Rahmen beruflicher Weiterbildung nach §§ 81 ff SGB III eine Beschäftigung darstellen.

Zur Definition des Begriffs „Beschäftigung“ wird im Aufenthaltsgesetz auf § 7 SGB IV, also auf das Sozialversicherungsrecht verwiesen (§ 2 Abs. 2 AufenthG). Nach § 7 Abs. 1 SGB IV ist Beschäftigung die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Als Beschäftigung gilt nach § 7 Abs. 2 SGB IV auch der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen **betrieblicher Berufsbildung**. Hierzu gehören alle Tätigkeiten, die zumindest einem der in § 7 Abs. 2 SGB IV genannten Ziele dienen, auch wenn die entsprechende Bildungsmaßnahme nicht den Vorgaben des Berufsbildungsrechts und einem dort geordneten Ausbildungsgang entsprechen.¹⁴⁵ Damit stellen auch Maßnahmen zur Berufsfindung, Berufsvorbereitung, Arbeitserprobung, zur beruflichen Anpassung und zur Förderung der Erwerbs- und Berufstätigkeit, selbst wenn sie nicht unmittelbar zu einer Berufstätigkeit führen, eine Beschäftigung dar.¹⁴⁶

Da betriebliche Tätigkeiten im Rahmen beruflicher Weiterbildung dem Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen dienen, handelt es sich um Tätigkeiten im Rahmen betrieblicher Berufsbildung und damit um Beschäftigung.

¹⁴² Bundesagentur für Arbeit „Potenziale nutzen, geflüchtete Menschen beschäftigen, Jan. 2016. S. 8.

https://www.unternehmer.nrw/fileadmin/Fluechtlinge/Potenziale_nutzen_-_gefuechtete_Menschen_beschaeftigen_02-2016.pdf.

¹⁴³ Bundesagentur für Arbeit (BA), Fachliche Weisungen (FW) Förderung der beruflichen Weiterbildung, gültig ab 20.4.2017, Nr. 85.32.

¹⁴⁴ D.h. alle Personen, die uneingeschränkt eine Beschäftigung ausüben dürfen oder denen eine Beschäftigungserlaubnis erteilt werden kann (§§ 4a Abs. 1, Abs. 2 S. 1 und Abs. 4; 60a Abs. 6; 60b Abs. 5 S. 2 AufenthG; § 61 AsylG).

¹⁴⁵ Kasseler Kommentar- Seewald (April 2012), § 7 SGB IV, Rn. 147; GK AufenthG – Funke Kaiser (Jan 2012), § 2 AufenthG, Rn. 40-41; Kreikebohm, Spellbrink, Waltermann (Hrsg.) – Berchtold (2. Aufl. 2011), § 7 SGB IV, Rn. 75- 77.

¹⁴⁶ Kreikebohm, Spellbrink, Waltermann (Hrsg.) – Berchtold (2. Aufl. 2011), § 7 SGB IV, Rn. 77.

8.2 Muss die Bundesagentur für Arbeit der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis zustimmen?

Das hängt davon ab, um welche Art von betrieblicher Tätigkeit es sich handelt. Eine Zustimmung ist bei Antragstellenden mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung nicht erforderlich, wenn die **betriebliche Umschulung** oder **Ausbildung** auf den Abschluss in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf oder in einem vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf ausgerichtet ist (§§ 32 Abs. 2 Nr. 2, Abs. 3 BeschV).¹⁴⁷

Ist die geförderte berufliche Weiterbildung **nicht** auf den Abschluss in einem staatlich anerkannten **Ausbildungsberuf** oder in einem vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf gerichtet, ist die **Zustimmung** der Bundesagentur für Arbeit für betriebliche Tätigkeiten im Rahmen geförderter beruflicher Weiterbildung **erforderlich**.

Im Rahmen des Zustimmungsverfahrens¹⁴⁸ wird geprüft, ob die Antragstellenden zu vergleichbaren Beschäftigungsbedingungen wie deutsche Antragstellende beschäftigt, also ob die gesetzlichen und tariflichen Regelungen, also auch die des Mindestlohngesetzes eingehalten werden sollen.¹⁴⁹

Die Zustimmung ist nicht mehr erforderlich, wenn die Antragstellenden eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung haben und sich seit 4 Jahren gestattet, erlaubt oder geduldet im Inland aufhalten (§§ 32 Abs. 2 Nr. 5, Abs. 3 BeschV).

Bei Migrant/innen mit einer Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen (§§ 22 – 25b AufenthG) muss die Bundesagentur für Arbeit der Ausübung einer Beschäftigung grundsätzlich nicht zustimmen (§ 31 BeschV).

8.3 Muss für die betriebliche Tätigkeit der Mindestlohn gezahlt werden?

Wenn die **betriebliche Umschulung** oder **Ausbildung** auf den Abschluss in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf gerichtet ist, ist die Zahlung des Mindestlohns bereits wegen § 22 Abs. 3 MiLoG nicht erforderlich.

Nach der Gesetzesbegründung¹⁵⁰ war es entbehrlich, berufspraktische Phasen im Rahmen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung nach dem SGB III und im Rahmen von Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach SGB II in den Katalog des Satzes 2 aufzunehmen. Denn es handelt sich bei ihnen um Maßnahmenbestandteile, bei denen die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt im Vordergrund steht.¹⁵¹

Danach ist bei betrieblichen Tätigkeiten im Rahmen beruflicher Weiterbildung nicht der Mindestlohn zu zahlen (§ 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 MiLoG analog).

¹⁴⁷ Bundesagentur für Arbeit „Potenziale nutzen, geflüchtete Menschen beschäftigen, Jan. 2016. S. 8, https://www.unternehmer.nrw/fileadmin/Fluechtlinge/Potenziale_nutzen_-_gefluechtete_Menschen_beschaeftigen_02-2016.pdf.

¹⁴⁸ Das Zustimmungsverfahren dauert bis zu zwei Wochen (§ 36 Abs. 2 BeschV). Der Arbeitgeber kann es beschleunigen, wenn er die Voraussetzungen für eine spätere Zustimmung vorab durch die Bundesagentur für Arbeit prüfen lässt (§ 36 Abs. 2 BeschV). Hierzu sollte Kontakt zum Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit vor Ort aufgenommen werden (vgl. <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Arbeitskraeftebedarf/Beschaeftigung/GefluechteteMenschen/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI806773>).

¹⁴⁹ § 39 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG; BA, Fachliche Weisungen Aufenthaltsgesetz und Beschäftigungsverordnung, Stand 03/2020, 39.0.11f..

¹⁵⁰ Deutscher Bundestag Drucksache 18/1558, 18. Wahlperiode 28.05.2014.

¹⁵¹ Bundesagentur für Arbeit „Potenziale nutzen, geflüchtete Menschen beschäftigen, Jan. 2016. S. 8, https://www.unternehmer.nrw/fileadmin/Fluechtlinge/Potenziale_nutzen_-_gefluechtete_Menschen_beschaeftigen_02-2016.pdf.

8.4 Muss für die betriebliche Tätigkeit eine sonstige Vergütung gezahlt werden?

Wenn die im Rahmen beruflicher Weiterbildung geförderte **betriebliche Umschulung** oder **Ausbildung** auf den Abschluss in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf gerichtet ist, muss nach § 17 BBiG eine angemessene Vergütung gezahlt werden.

Praktika, die dem Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen dienen, stellen eine Ausbildungsmaßnahme eigener Art dar, auf die die Regelungen des Berufsbildungsgesetz teilweise anwendbar sind (§ 26 BBiG).¹⁵² Da die sonstigen - im Rahmen beruflicher Weiterbildung geförderten - betrieblichen Tätigkeiten dem Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten dienen, ist eine **angemessene Vergütung nach § 17 BBiG** zu zahlen.

Zur Bestimmung der Angemessenheit wird bei Praktikant/innen im Sinne des § 26 BBiG auf die in den jeweiligen Branchentarifverträgen vorgesehene Ausbildungsvergütung zurückgegriffen.¹⁵³ Eine Vergütung ist in der Regel nicht angemessen, wenn sie die tariflich vorgesehene Vergütung um mehr als 20% unterschreitet.¹⁵⁴ Anhaltspunkt für die Bemessung der Praktikumsvergütung können die jährlich vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ermittelten durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen für einzelne Berufe, Regionen und Branchen sein: <http://www.bibb.de/dav>.

Wenn ein Ausbildungsplatz **mit öffentlichen Geldern finanziert** wird, lässt die Rechtsprechung¹⁵⁵ auch eine deutliche Unterschreitung der 20% zu. Dabei ist auch der Gesichtspunkt, ob die Ausbildungsleistung auch dem Ausbilder zugutekommt, zu berücksichtigen.¹⁵⁶

Diese Rechtsprechung kann auf die mit öffentlichen Geldern finanzierte berufliche Weiterbildung übertragbar sein, sodass hier eine deutliche Unterschreitung der 20% in Betracht kommt.

Ein Anspruch auf Vergütung nach § 26 i. V. m. § 17 Abs. 1 S. 1 BBiG kann ausscheiden, wenn der Betreffende z. B. bei einem sehr kurzen Aufenthalt im Betrieb (weniger als ein Monat) keinen wirtschaftlich verwertbaren Beitrag zum Betriebsergebnis leistet.¹⁵⁷

¹⁵² Krimphove, BB 2014 S. 564 ff (564); Alexa, AuR 2014, S. 136 ff (136); Picker/Sausmikrat, NZA 2014, S. 942 ff (943 f); Lakies/Nehls, 2. Aufl. 2009, § 26 BBiG, Rn. 5, Leinemann/Taubert, 2. Aufl. 2008, § 26 BBiG, Rn. 8 f..

¹⁵³ Picker/Sausmikrat, NZA S. 942 ff (945) m. w. N.; Alexa 2014, S. 136 ff (137 f).

¹⁵⁴ Alexa, AuR 2014, S. 136 ff (138); Krimphove, BB 2014 S. 564 ff (565) m. w. N.

¹⁵⁵ BAG, Urteil vom 8. 5. 2003 - 6 AZR 191/02, <http://lexetius.com/2003,1350>; BAG, 22.04.1987 - 5 AZR 72/86: zur Finanzierung der Ausbildungsvergütung aus einem Sonderprogramm der Bundesregierung zur Schaffung und Finanzierung zusätzlicher überbetrieblicher Ausbildungsplätze; BAG Urteil vom 24.10.2002 - 6 AZR 626/00 Fn. 26 f: bei der Finanzierung zusätzlicher Ausbildungsplätze durch Landes und ESF-Mitteln sowie privater Dritter. Werden öffentliche Gelder zur vollständigen oder anteiligen Finanzierung von Ausbildungsplätzen eingesetzt und staatlich geförderte Ausbildungsprogramme mit Hilfe gemeinnütziger Bildungsträger umgesetzt, ist regelmäßig davon auszugehen, dass die hiermit geschaffenen Ausbildungsplätze in einem gemeinnützigen, öffentlichen Interesse liegen, vgl. auch BAG Urteil vom 11.10.1995 - 5 AZR 259/94, Rn. 74 ff zu einer zu 100% aus öffentlichen Mitteln (AFG) finanzierten Ausbildung.

¹⁵⁶ Antwort der Bundesregierung auf Kleine Anfrage, BT-Drs. 18/5949 vom 01.10.2015, S. 14.

¹⁵⁷ BMAS/BMBF, Praktika – Nutzen für Praktikanten und Unternehmen, Stand Juli 2011, S. 16; Antwort der Bundesregierung auf Kleine Anfrage BT-Drs. 18/5949 vom 01.10.2015, S. 14.

8.5 Muss ein schriftlicher Praktikumsvertrag geschlossen werden?

Wenn die im Rahmen beruflicher Weiterbildung geförderte **betriebliche Umschulung** oder **Ausbildung** auf den Abschluss in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf oder in einem vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf gerichtet ist, ist der Ausbilder verpflichtet, dem Auszubildenden bis spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, eine **Niederschrift** mit Regelungen insbesondere zu folgenden Punkten auszuhändigen (§ 11 BBiG):

- Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung
- Beginn und Dauer der Berufsausbildung
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte
- Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit
- Dauer der Probezeit
- Zahlung und Höhe der Vergütung
- Dauer des Urlaubs
- Kündigungsvoraussetzungen
- Hinweis auf anzuwendende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.

Bei den sonstigen - im Rahmen beruflicher Weiterbildung geförderten - betrieblichen Tätigkeiten ist der Praktikumsgeber nach § 2 Abs. 1a NachwG verpflichtet, dem Praktikanten bis spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, eine **Niederschrift mit den wesentlichen Vertragsbedingungen** bzgl. der bestimmter Punkte auszuhändigen.¹⁵⁸

- 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.¹⁵⁹

Damit verdrängt die Regelung der § 2 Abs. 1a NachwG als späteres und spezielleres Gesetz § 11 BBiG, der für Praktika und sonstige Tätigkeiten i. S. d. § 26 BBiG eine Vertragsniederschrift mit bestimmten Regelungspunkten vorsieht.

8.6 Ist die betriebliche Tätigkeit sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig?

Grundsätzlich sind Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, also auch Personen, die einen Anspruch auf Zahlung einer angemessenen Vergütung haben, in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung,¹⁶⁰ d.h. in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versichert (vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 1 SGB IV; § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V; § 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB XI; § 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI; § 25 Abs. 1 SGB III).¹⁶¹

Der Arbeitgeber muss die Aufnahme der Beschäftigung nach § 28a SGB IV bei der Krankenkasse als zuständiger Einzugsstelle melden (§ 28i SGB IV). War der Arbeitnehmer

¹⁵⁸ Düwell, BB 2014, S. 2047 ff (2049).

¹⁵⁹ Diese Vorschrift orientiert sich an den Empfehlungen des Rates der Europäischen Union vom 10. März 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika, vgl. Gesetzesbegründung Deutscher Bundestag Drucksache 18/2010 (neu); 18. Wahlperiode 02.07.2014, S. 26.

¹⁶⁰ Zur gesetzlichen Unfallversicherung siehe 1.7.

¹⁶¹ Krimphove, BB 2014 S. 564 ff (568).

bislang nicht gesetzlich krankenversichert, kann er eine Krankenversicherung wählen (§ 175 SGB V). Hat der Arbeitnehmer bislang keine Sozialversicherungsnummer, veranlasst die Krankenkasse, dass die Rentenversicherung eine Sozialversicherungsnummer vergibt und einen Sozialversicherungsausweis ausstellt (vgl. § 18h SGB IV).¹⁶²

Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen grundsätzlich anteilig die Sozialversicherungsbeiträge für die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Der Arbeitgeber führt auch die Lohnsteuer für den Arbeitnehmer ab (§§ 38; 41a EStG). Die steuerliche Identifikationsnummer wird nach der Anmeldung per Post mitgeteilt, da die Meldebehörde das Finanzamt über den Zuzug informiert. Sollte die Steuernummer nicht angekommen sein, teilt das Bundeszentralamt für Steuern sie auf eine Anfrage, die die persönlichen Daten des Arbeitnehmers (Name, Vorname, Anschrift (Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Wohnort), Geburtsdatum, Geburtsort) enthält, nach Rücksprache mit der Meldebehörde mit.¹⁶³

Eine **geringfügige Beschäftigung (Minijob)** liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig **450,00 € nicht übersteigt** oder wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf **längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage** begrenzt ist (§ 8 Abs. 1 SGB IV).¹⁶⁴

Der Arbeitgeber muss die geringfügige Beschäftigung bei der Sozialversicherung (Minijobzentrale) melden. Hat der Arbeitnehmer bislang keine Sozialversicherungsnummer, vergibt die Rentenversicherung diese und stellt einen Sozialversicherungsausweis aus (vgl. § 18h SGB IV).

Bei einer geringfügigen Beschäftigung muss der Arbeitgeber bestimmte Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung (§ 249b S. 1 SGB V; § 172 Abs. 3 SGB VI) sowie eine Umlage und die erhobene Lohnsteuer (§ 40a Abs. 1 EStG) abführen.

Der Arbeitnehmer ist nicht versicherungspflichtig bei der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 7 Abs. 1 SGB V), der Pflegeversicherung (§ 20 Abs. 1 S. 1 SGB XI i. V. m. § 7 Abs. 1 SGB V) und Arbeitslosenversicherung (§ 27 Abs. 2 S. 1 SGB III) und kann sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht¹⁶⁵ (§ 5 Abs. 2 Nr. 1; 6 Abs. 1b SGB VI) befreien lassen.

Das bedeutet, dass Arbeitnehmer, die eine **geringfügige Beschäftigung** ausüben, **nicht** über das Beschäftigungsverhältnis **gesetzlich kranken-, pflege- und arbeitslosen-versichert** sind und bei entsprechendem Antrag **nicht gesetzlich rentenversichert** sind.

Die Regelungen über eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 SGB IV für die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten- und die Arbeitslosenversicherung sind bei Personen,

¹⁶² http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5_Services/rententipp/sozialversicherungsausweis.html.

¹⁶³ http://www.bzst.de/DE/Steuern_National/Steuerliche_Identifikationsnummer/FAQ/02_Eigene_StIdNr/eigeneStIdNr_FAQ_node.html#faq24732.

¹⁶⁴ Dabei muss die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegen oder im Voraus vertraglich begrenzt sein, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV). Seit 1. März 2020 bis einschließlich 31. Oktober 2020 gilt abweichend davon ein Zeitraum von längstens fünf Monaten oder 115 Arbeitstagen, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt (§ 115 SGB IV).

¹⁶⁵ Grundsätzlich können die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung auch gewährt werden, wenn der Berechtigte seinen gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland hat, zu den Einzelheiten vgl. §§ 110 ff SGB VI.

die zur Berufsbildung beschäftigt sind, nicht anwendbar (§ 7 Abs. 1 S. 1 HS. 2 SGB V; § 6 Abs. 1b S. 4 SGB VI; § 27 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 SGB III). Hierunter fallen die erste Berufsausbildung, die Fortbildung und Umschulung.¹⁶⁶

Wenn die **betriebliche Umschulung** oder **Ausbildung** auf den Abschluss in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf gerichtet ist, sind daher die Regelungen über **geringfügige Beschäftigungen nicht anwendbar**. Bei der betrieblichen Berufsausbildung trägt der Ausbilder den Gesamtsozialversicherungsbeitrag allein, wenn der Auszubildende eine monatliche Vergütung von bis zu 325,00 € erhält (§ 20 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 S. 2 SGB IV).

Ansonsten sind die Regelungen über **geringfügige Beschäftigungen** bei betrieblichen Tätigkeiten anwendbar, wenn sie **bis zu drei Monaten dauern** oder das Arbeitsentgelt monatlich regelmäßig 450,00 € nicht übersteigt.

Wird im Ausnahmefall keine Vergütung gezahlt, besteht keine Sozialversicherungspflicht.

8.7 Besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung?

Für die Teilnehmer/innen an Maßnahmen, die von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden, besteht grundsätzlich gesetzlicher Unfallversicherungsschutz (§ 2 Abs. 1 Nr. 14 b SGB VII).

Bei Weiterbildungsmaßnahmen bei einem Bildungsträger besteht Unfallversicherungsschutz bei dem für den Bildungsträger (Sachkostenträger) zuständigen Unfallversicherungsträger (§ 136 Abs. 3 Nr. 3 SGB VII); dieser zahlt die Beiträge (§ 150 SGB VII). Zahlt der Praktikumsbetrieb den Teilnehmenden eine Vergütung, sind diese für die Dauer des Praktikums über den Unfallversicherungsträger des Praktikumsbetriebes versichert (§ 2 Abs. 1 Nr. 1, § 133 Abs. 1 SGB VII). Auch bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen (betriebliche Ausbildung und betriebliche Umschulung) zahlt der Betrieb die Beiträge (§ 150 SGB VII).¹⁶⁷ Deren Höhe richtet sich nach dem Arbeitsentgelt und der Gefahrklasse, nach der Anzahl der Versicherten unter Berücksichtigung der Gefährdungsrisiken oder nach der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (§§ 153 ff SGB VII).

¹⁶⁶ Hauck – Timme, § 27 SGB III, Rn. 32; vgl. auch BMAS/BMBF, Praktika – Nutzen für Praktikanten und Unternehmen, Stand Juli 2011, S. 37 zu freiwilligen Praktika.

¹⁶⁷ Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), Leitlinien Bildungsmaßnahmen, Stand: 19.03.2014, S. 13.
Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.

9. **Freiwilligendienste (FSJ/FÖJ/Bundesfreiwilligendienst)**

Definition

Im Bundesfreiwilligendienst engagieren sich Frauen und Männer, insbesondere in sozialen, ökologischen, kulturellen oder sportlichen Bereichen, in der Integration und im Zivil- und Katastrophenschutz (§ 1 BFDG) für das Allgemeinwohl.

Die Jugendfreiwilligendienste gibt es in der Form des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) und des Freiwilligen Ökologischen Jahres (FÖJ). Das FSJ wird ganztägig als überwiegend praktische Hilfstätigkeit in gemeinwohlorientierten Einrichtungen geleistet, z.B. der Wohlfahrtspflege, der Kinder- und Jugendhilfe, der Gesundheitspflege, der Kultur und Denkmalpflege oder des Sports (§ 3 Abs. 1 Jugendfreiwilligendienstgesetz, JFDG). Das FÖJ wird ganztägig als überwiegend praktische Hilfstätigkeit, in Einrichtungen geleistet, die im Bereich des Natur- und Umweltschutzes einschließlich der Bildung zur Nachhaltigkeit tätig sind (§ 4 Abs. 1 JFDG).

Freiwillige sind Personen, die sich auf Grund einer Vereinbarung zur Leistung freiwilliger Dienste ohne Erwerbsabsicht für eine Zeit von mindestens sechs und höchstens 24 Monaten verpflichtet haben (§ 2 BFDG; § 2 JFDG).

9.1 **Wird eine Beschäftigungserlaubnis benötigt?**

Nach §§ 32 Abs. 2 Nr. 3, Abs. 4; 14 Abs. 1 Nr. 1 BeschV bedarf die Erteilung einer Erlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung an Personen, die im Rahmen eines gesetzlich geregelten Freiwilligendienstes **beschäftigt** werden, nicht der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit. In den Verwaltungsvorschriften der Bundesagentur für Arbeit¹⁶⁸ werden in § 14 BeschV bestimmte **Beschäftigungen** ohne Erwerbszweck zusammengefasst. Daher ist davon auszugehen, dass der gesetzliche Freiwilligendienst – ausländerrechtlich gesehen – eine Beschäftigung darstellt.

Hierfür spricht auch die Regelung in §§ 30 Nr. 2; 14 Abs. 1 Nr. 1 BeschV, wonach gesetzliche Freiwilligendienste unter bestimmten Voraussetzungen nicht als Beschäftigung gelten. Auch diese Vorschrift wäre überflüssig, wenn gesetzliche Freiwilligendienste ohnehin keine Beschäftigung darstellen würden.

9.2 **Muss die Bundesagentur für Arbeit der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis zustimmen?**

Die Bundesagentur für Arbeit muss der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis bei Antragstellenden mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung nicht zustimmen (§§ 32 Abs. 2 Nr. 3, Abs. 3; 14 Abs. 1 Nr. 1 BeschV).

Bei Migrant/innen mit einer Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen (§§ 22 – 25b AufenthG) muss die Bundesagentur für Arbeit der Ausübung einer Beschäftigung grundsätzlich nicht zustimmen (§ 31 BeschV).

¹⁶⁸ BA, Fachliche Weisungen zur Beschäftigungsverordnung vom 20.06.2016, Nr. 14.01.
Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.

9.3 Muss für den Freiwilligendienst der Mindestlohn gezahlt werden?

Das Verhältnis zwischen den Freiwilligen und der Einsatzstelle ist kein Arbeitsverhältnis.¹⁶⁹ Da Freiwillige weder Arbeitnehmer/innen noch Praktikant/innen sind, ist das Mindestlohngesetz auf sie nicht anwendbar (§ 22 MiLoG), sodass kein Mindestlohn gezahlt werden muss.

Die Freiwilligen erhalten für den Dienst unentgeltliche Unterkunft, Verpflegung und Arbeitskleidung sowie ein angemessenes Taschengeld oder anstelle von Unterkunft, Verpflegung und Arbeitskleidung entsprechende Geldersatzleistungen (§ 2 Nr. 4 BFDG; § 2 Abs. 1 Nr. 3 JFDG).

Für eine Tätigkeit im Rahmen eines Freiwilligendienstes sind allerdings die Arbeitsschutzbestimmungen und das Bundesurlaubsgesetz entsprechend anzuwenden (§ 13 Abs. 1 BFDG; § 13 JFDG).

9.4 Muss für den Freiwilligendienst eine sonstige Vergütung gezahlt werden?

Praktika, die dem Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen dienen, stellen eine Ausbildungsmaßnahme eigener Art dar, auf die die Regelungen des Berufsbildungsgesetz teilweise anwendbar sind (§ 26 BBiG)¹⁷⁰ mit der Folge, dass eine **angemessene Vergütung nach § 17 BBiG** zu zahlen.

Da das Ziel des Freiwilligendienstes nicht der Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen ist, ist er keine Ausbildungsmaßnahme im Sinne des BBiG, weshalb keine angemessene Vergütung zu zahlen ist.

9.5 Muss ein schriftlicher Vertrag geschlossen werden?

Der Bund bzw. der Träger des Jugendfreiwilligendienstes beim FSJ/FÖJ und die/der Freiwillige schließen vor Beginn des Freiwilligendienstes eine **schriftliche Vereinbarung** ab, die die wesentlichen Punkte des Dienstes benennt, wie die Einsatzstelle, den Zeitraum und Art und Höhe der Geld- und Sachleistungen, Anzahl der Urlaubstage etc. (§ 8 Abs. 1 BFDG; § 11 JFDG).

9.6 Ist die betriebliche Tätigkeit sozialversicherungspflichtig?

Freiwillige sind pflichtversichert in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, wobei der Träger den Gesamtsozialversicherungsbeitrag allein zahlt (§ 20 Abs. 3 Nr. 2 SGB IV; § 5 Abs. 1 Nr. 1; § 10 Abs. 2 Nr. 3 SGB V; § 6 Abs. 1b S.4,

¹⁶⁹ <http://www.bundesfreiwilligendienst.de/der-bundesfreiwilligendienst/bfd-von-a-bis-z.html#c176>; der Beschäftigtenbegriff ist nicht identisch mit dem Arbeitnehmerbegriff, vgl. Dietrich/Hanau/Schaub – Rolfs, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 4. Aufl., § 7 SGB IV, Rn. 2).

¹⁷⁰ Krimphove, BB 2014 S. 564 ff (564); Alexa, AuR 2014, S. 136 ff (136); Picker/Sausmikat, NZA 2014, S. 942 ff (943 f); Lakies/Nehls, 2. Aufl. 2009, § 26 BBiG, Rn. 5, Leinemann/Taubert, 2. Aufl. 2008, § 26 BBiG, Rn. 8 f..

SGB VI; § 20 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 SGB XI; § 27 Abs. 2 S. 2 Nr. 1, SGB III; § 9 JFDG; §§ 17; 13 Abs. 2 BFDG).¹⁷¹

Als Berechnungsgrundlage der Beiträge dient das Taschengeld plus der Wert der Sachbezüge (Unterkunft, Verpflegung) bzw. der hierfür gezahlten Ersatzleistung.¹⁷²

9.7 Besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung?

Personen, die einen dieser gesetzlichen Freiwilligendienst leisten, sind gesetzlich unfallversichert (§ 2 Abs. 1a SGB VII). Die Einsatzstelle bzw. der zugelassene Träger zahlt die Beiträge (§§ 136 Abs. 3 Nr. 6, 7; 150 SGB VII).¹⁷³

¹⁷¹ Hauk – Gerlach, § 5 SGB V, Rn. 135a, 137.

¹⁷² Vgl. Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (Zugriff 23.01.2015) <https://www.bundesfreiwilligendienst.de/der-bundesfreiwilligendienst/bfd-von-a-bis-z.html>.

¹⁷³ Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), Leitlinien Bildungsmaßnahmen, Stand: 19.03.2014, S. 13.
Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.

10. Hospitationen

Definition

Eine Hospitation ist gekennzeichnet durch die Sammlung von Kenntnissen und Erfahrungen in einem Tätigkeitsbereich ohne zeitliche und inhaltliche Festlegung und ohne rechtliche und tatsächliche Eingliederung in den Betrieb.¹⁷⁴ Ziel der Hospitation ist ein „Hereinschnuppern“ in Arbeitsabläufe.¹⁷⁵ Nach den allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum AufenthG ist sie kein Beschäftigungsverhältnis.¹⁷⁶ In Abgrenzung zum Praktikum ist der Hospitant rechtlich nicht verpflichtet, für eine begrenzte Dauer zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit eine bestimmte betriebliche Tätigkeit zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen auszuüben. Bei der Abgrenzung einer Hospitation von einem Praktikum kommt es nicht auf die gewählte Bezeichnung sondern auf die tatsächliche Ausgestaltung an (vgl. § 22 Abs. 1 S. 3 MiLoG).

Eine Form der Hospitation ist das sog. Einfühlungsverhältnis, ein bloßes Ansehen der Betriebsabläufe bei einem neuen Arbeitgeber.¹⁷⁷ Ein „Einfühlungsverhältnis“ ist kein Arbeitsverhältnis auf Probe, sondern ein Rechtsverhältnis eigener Art, dessen Zweck es ist, einem potenziellen Arbeitnehmer die Möglichkeit zu geben, die betrieblichen Gegebenheiten kennen zu lernen und die Voraussetzungen der Zusammenarbeit für ein späteres Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zu klären. Es kommt z. B. in Betracht, wenn Arbeitnehmer/innen, die längere Zeit nicht gearbeitet haben, auf diese Weise die Möglichkeit gegeben werden soll, sich mit den Verhältnissen eines Betriebes vertraut zu machen, um danach zu prüfen, ob ein Arbeits- oder Probearbeitsverhältnis abgeschlossen werden soll.¹⁷⁸

Einfühlungsverhältnisse sind nur erlaubt, wenn

- keine Pflicht zur Arbeitsleistung vereinbart wird¹⁷⁹ und
- der Arbeitgeber nicht weisungsbefugt ist¹⁸⁰ und
- das Rechtsverhältnis nur für wenige Tage besteht.¹⁸¹

Für die Feststellung, dass keine Arbeitsleistungspflicht besteht und das Rechtsverhältnis nur von kurzer Dauer ist, kommt es weniger auf den Vertragstext als auf die tatsächliche Ausgestaltung und Durchführung des Rechtsverhältnisses an. Auch wenn beide Vertragspartner den zwischen ihnen geschlossenen Vertrag als „Einfühlungsverhältnis“ bezeichnen, sich aber beide darüber einig sind, dass der eine Vertragspartner den anderen wie andere Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung einsetzt und beschäftigt, so liegt nach der

¹⁷⁴ AVwV 16.3.6.

¹⁷⁵ Nds. Ministerium für Inneres und Sport vom 19.11.2014 – Referat 61 (Ausländer- und Asylrecht)-61.21 – 12232/2-0 (BeschV).

¹⁷⁶ AVwV 16.3.6.

¹⁷⁷ LAG Hamburg, Urt. v. 31.01.2012, Az. L 3 U 21/11.

¹⁷⁸ Vgl. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Werner Dreibus, Dr. Barbara Höll, Kornelia Möller, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – BT Drucksache 16/1706 vom 01. 06. 2006.

¹⁷⁹ Das Landesarbeitsgericht Bremen neigt allerdings zu der Auffassung, dass während kurzer Einfühlungsverhältnisse auch dann kein Lohnanspruch besteht, wenn während dieser Zeit für den Arbeitgeber verwertbare bzw. nützliche Tätigkeiten verrichtet werden (Urt. vom 25. Juli 2002, Az. 3 Sa 83/02).

¹⁸⁰ OLG Oldenburg, B. v. 09.04.2010, Az. 2 SsRs 46/10; ArbG Weiden, Urt. v. 7.5.2008, Az. 1 Ca 64/08 C; LAB BW Urt. v. 25.04.2007, Az. 13 Sa 129/05; LAG Hamm 24. Mai 1989 – 15 Sa 18/89.

¹⁸¹ vgl. Landesarbeitsgericht Bremen, 25. Juli 2002 – 3 Sa 83/02 –, das im entschiedenen Fall vier Tage als zulässig angesehen hat; LAG Hamm 24. Mai 1989 – 15 Sa 18/89 –, das in dem entschiedenen Fall sieben Tage als zulässig angesehen hat.

Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im arbeitsrechtlichen Sinne kein Einfühlungsverhältnis zum Kennenlernen des Betriebes, sondern ein Arbeitsverhältnis vor.¹⁸²

Da es für Beratende in der Praxis oft nicht vorhersehbar ist, ob das „Einfühlungsverhältnis“ dann auch als solches umgesetzt wird oder ob der Flüchtling doch als Arbeitnehmer eingesetzt wird, und hierfür eine Beschäftigungserlaubnis gebraucht hätte, ist es ratsam, die Eingehung von „Einfühlungsverhältnis“ nicht zu empfehlen.

10.1 Wird eine Beschäftigungserlaubnis benötigt?

Da eine Hospitation und damit auch ein Einfühlungsverhältnis keine Beschäftigung darstellt, ist eine Beschäftigungserlaubnis nicht erforderlich.¹⁸³

10.2 Muss die Bundesagentur für Arbeit der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis zustimmen?

Da keine Beschäftigungserlaubnis erforderlich ist, kann auch keine Zustimmung hierzu notwendig sein.

10.3 Muss für eine Hospitation der Mindestlohn gezahlt werden?

Da Hospitierende weder Arbeitnehmende noch Praktikanten/innen sind, ist das Mindestlohngesetz auf sie nicht anwendbar (§ 22 MiLoG). Es muss also kein Mindestlohn gezahlt werden muss.

10.4 Muss für eine Hospitation eine sonstige Vergütung gezahlt werden?

Praktika, die dem Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen dienen, stellen eine Ausbildungsmaßnahme eigener Art dar, auf die die Regelungen des Berufsbildungsgesetz teilweise anwendbar sind (§ 26 BBiG)¹⁸⁴ mit der Folge, dass eine **angemessene Vergütung nach § 17 BBiG** zu zahlen.

Da das Ziel der Hospitation nicht der Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen ist, ist sie keine Ausbildungsmaßnahme im Sinne des BBiG, weshalb keine angemessene Vergütung zu zahlen ist.

¹⁸² vgl. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Werner Dreibus, Dr. Barbara Höll, Kornelia Möller, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – BT Drucksache 16/1706 vom 01.06.2006.

¹⁸³ Nds. Ministerium für Inneres und Sport vom 19.11.2014 – Referat 61 (Ausländer- und Asylrecht)-61.21 – 12232/2-0 (BeschV); BA, Kurzübersicht „Praktika“ für Asylbewerber und geduldete Personen, 29.07.2015, S. 1; vgl. AVwV 16.3.6.

¹⁸⁴ Krimphove, BB 2014 S. 564 ff (564); Alexa, AuR 2014, S. 136 ff (136); Picker/Sausmikat, NZA 2014, S. 942 ff (943 f); Lakies/Nehls, 2. Aufl. 2009, § 26 BBiG, Rn. 5, Leinemann/Taubert, 2. Aufl. 2008, § 26 BBiG, Rn. 8 f..

10.5 Muss ein schriftlicher Vertrag geschlossen werden?

Da eine Hospitation und damit auch ein Einfühlungsverhältnis kein Arbeitsverhältnis und kein Praktikum ist, gelten die Formvorschriften der §§ 1 f NachwG, §§ 26, 11 BBiG nicht. Daher muss kein schriftlicher Vertrag geschlossen werden.

10.6 Ist eine Hospitation sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig?

Da bei einer Hospitation und damit auch bei einem Einfühlungsverhältnis die Hospitanten weder gegen Arbeitsentgelt noch zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind (§ 2 Abs. 2 SGB IV), besteht keine Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht.

10.7 Besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung?

Da Hospitanten keine Arbeitnehmer/innen, Lernende oder Freiwillige i.S. des § 2 SGB VII sind, besteht keine gesetzliche Unfallversicherung.

11. Maßnahmen und Maßnahmenteile bei Arbeitgebern im Rahmen von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 45 SGB III)

In Maßnahmen die von der Bundesagentur für Arbeit zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung gefördert werden, sollen Teilnehmende u. a. an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt herangeführt, sowie bestehende Vermittlungshemmnisse festgestellt, verringert oder beseitigt werden. Die Maßnahme kann entweder bei Bildungsträgern, die dann Teile bei Arbeitgebern enthalten kann, oder nur Arbeitgebern stattfinden. Die Maßnahmen oder -teile bei Arbeitgebern können maximal sechs Wochen dauern (§ 45 Abs. 2 S. 2 SGB III).

11.1 Wird eine Beschäftigungserlaubnis benötigt?

Nach den Verwaltungsvorschriften der Bundesagentur für Arbeit begründen die Maßnahmen oder –teile bei Arbeitgebern kein Beschäftigungsverhältnis; sie werden auch nicht analog eines Praktikums durchgeführt.¹⁸⁵ Daher ist keine Beschäftigungserlaubnis erforderlich.¹⁸⁶

11.2 Muss die Bundesagentur für Arbeit der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis zustimmen?

Da keine Beschäftigungserlaubnis erforderlich ist, kann auch keine Zustimmung hierzu notwendig sein.

11.3 Muss für die Teilnahme an Maßnahmen/-teilen bei Arbeitgebern der Mindestlohn gezahlt werden?

Da Teilnehmende an Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung weder Arbeitnehmer/innen noch Praktikant/innen sind, ist das Mindestlohngesetz auf sie nicht anwendbar (§ 22 MiLoG), sodass kein Mindestlohn gezahlt werden muss.

Nach der Gesetzesbegründung¹⁸⁷ war es entbehrlich, berufspraktische Phasen im Rahmen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung nach dem SGB III und im Rahmen von Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach SGB II in den Katalog des Satzes 2 aufzunehmen. Denn es handelt sich bei ihnen um Maßnahmenbestandteile, bei denen die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt im Vordergrund steht.¹⁸⁸

11.4 Muss für die Teilnahme an Maßnahmen/-teilen bei Arbeitgebern eine sonstige Vergütung gezahlt werden?

Praktika, die dem Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen dienen, stellen eine Ausbildungsmaßnahme eigener Art dar, auf die die

¹⁸⁵ Bundesagentur für Arbeit (BA), Fachliche Weisungen (FW) Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) Anlage 3 zur Weisung 201607026, MAG nach § 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB III, gültig ab: 1.8.2016, gültig bis: 31.7.2021, 45.01.

¹⁸⁶ BA. „Potentiale nutzen, geflüchtete Menschen beschäftigen“, Aug. 2015. S. 6.

¹⁸⁷ Deutscher Bundestag Drucksache 18/1558, 18. Wahlperiode 28.05.2014.

¹⁸⁸ Bundesagentur für Arbeit „Potentiale nutzen, geflüchtete Menschen beschäftigen, Jan. 2016. S. 8, https://www.unternehmer.nrw/fileadmin/Fluechtlinge/Potentiale_nutzen_-_gefluechtete_Menschen_beschaeftigen_02-2016.pdf.

Regelungen des Berufsbildungsgesetz teilweise anwendbar sind (§ 26 BBiG)¹⁸⁹ mit der Folge, dass eine **angemessene Vergütung nach § 17 BBiG** zu zahlen.

Da Maßnahmen/-teile bei Arbeitgebern im Rahmen von Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung keine Ausbildungsmaßnahme im Sinne des BBiG sind, muss keine angemessene Vergütung gezahlt werden.

11.5 Muss ein schriftlicher Vertrag geschlossen werden?

Da Maßnahmen/-teile bei Arbeitgebern kein Arbeitsverhältnis und kein Praktikum sind, gelten die Formvorschriften der §§ 1 f NachwG, §§ 26, 11 BBiG nicht. Daher muss kein schriftlicher Vertrag geschlossen werden.

11.6 Ist eine Teilnahme an Maßnahmen/-teilen bei Arbeitgebern sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig?

Da die Teilnehmenden an Maßnahmen/-teilen bei Arbeitgebern weder gegen Arbeitsentgelt noch zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind (§ 2 Abs. 2 SGB IV), besteht keine Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht.

11.7 Besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung?

Für die Teilnehmer/-innen an Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung besteht gesetzlicher Unfallversicherungsschutz (§ 2 Abs. 1 Nr. 14 b SGB VII).

Werden **Maßnahmen vollständig bei Arbeitgebern** durchgeführt, besteht Unfallversicherungsschutz bei dem Unfallversicherungsträger, dem der Arbeitgeber angehört.¹⁹⁰ Werden Maßnahmen **bei Bildungsträgern** durchgeführt und durch **Maßnahmenteile bei Arbeitgebern** ergänzt, besteht Unfallversicherungsschutz bei dem Unfallversicherungsträger des Bildungsträger (Sachkostenträger) (§ 136 Abs. 3 Nr. 3 SGB VII).¹⁹¹

¹⁸⁹ Krimphove, BB 2014 S. 564 ff (564); Alexa, AuR 2014, S. 136 ff (136); Picker/Sausmikat, NZA 2014, S. 942 ff (943 f); Lakies/Nehls, 2. Aufl. 2009, § 26 BBiG, Rn. 5, Leinemann/Taubert, 2. Aufl. 2008, § 26 BBiG, Rn. 8 f.

¹⁹⁰ Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), Leitlinien Bildungsmaßnahmen, Stand: 19.03.2014, S. 13.

¹⁹¹ Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), Leitlinien Bildungsmaßnahmen, Stand: 19.03.2014, S. 13.
Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.

12. Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II („Ein Euro Job“)

Definition

Personen, die erwerbsfähig¹⁹² sind und Zugang zu den Leistungen des SGB II haben,¹⁹³ können zur Erhaltung oder Wiedererlangung ihrer Beschäftigungsfähigkeit, in Arbeitsgelegenheiten (AGH) zugewiesen werden, wenn die darin verrichteten Arbeiten zusätzlich sind, im öffentlichen Interesse liegen und wettbewerbsneutral sind (§ 16d Abs. 1 SGB II).¹⁹⁴ Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach dem SGB II, mit denen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unmittelbar unterstützt werden kann, haben Vorrang gegenüber der Zuweisung in AGH (§ 16d Abs. 5 SGB II).

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte dürfen innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren nicht länger als insgesamt 24 Monate in AGH zugewiesen werden. Der Zeitraum beginnt mit Eintritt in die erste AGH. Wenn die Voraussetzungen für eine Zuweisungen in AGH weiterhin vorliegen, kann eine weitere Zuweisung für 12 Monate erfolgen (§ 16d Abs. 6 SGB II). Nach den Fachlichen Hinweisen der Bundesagentur für Arbeit zum SGB II¹⁹⁵ gibt es keine festen Grenzen für den zulässigen zeitlichen Umfang von AGH; er ist unter Berücksichtigung der individuellen und arbeitsmarktlichen Erforderlichkeit variabel im Einzelfall festzulegen. Nach einer Entscheidung des Bundessozialgerichts¹⁹⁶ ist eine wöchentliche Arbeitszeit von 30 Stunden nicht unzumutbar.

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte verletzen nach § 31 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 SGB II ihre Pflichten, wenn sie trotz schriftlicher Belehrung über die Rechtsfolgen oder trotz deren Kenntnis sich weigern, eine AGH nach § 16d SGB II aufzunehmen, fortzuführen oder deren Anbahnung durch ihr Verhalten verhindern. Das hat eine Minderung des Arbeitslosengelds II zur Folge, bei mehrfacher Wiederholung entfällt das Arbeitslosengeld II (zu den Einzelheiten vgl. § 31a SGB II).

12.1 Wird eine Beschäftigungserlaubnis benötigt?

Nach § 16d Abs. 7 S. 2 SGB II wird bei einer AGH kein Beschäftigungsverhältnis begründet; eine Beschäftigungserlaubnis ist daher nicht erforderlich.

12.2 Muss die Bundesagentur für Arbeit der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis zustimmen?

Da keine Beschäftigungserlaubnis erforderlich ist, ist auch keine Zustimmung hierzu notwendig. Asylsuchende und Migrant/innen mit einer Duldung erhalten keine Leistungen nach SGB II und können daher ohnehin nicht AGH nach § 16d SGB II zugewiesen werden.

12.3 Muss für die Arbeitsgelegenheit der Mindestlohn gezahlt werden?

¹⁹² § 8 SGB II.

¹⁹³ § 7 SGB II, Ausschluss von Personen im AsylbLG Bezug, also von Asylsuchenden und Migrant/innen mit einer Duldung.

¹⁹⁴ Zu den einzelnen Voraussetzungen vgl. § 16 Abs. 2-4 SGB II.

¹⁹⁵ BA, SGB II Fachliche Hinweise Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16d SGB II Stand: 11.01.2017, Nr. 2.7.

¹⁹⁶ BSG, Urt. v. 16.12.2008, Az: B 4 AS 60/07 R.

Die AGH stellen kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts dar (§ 16d Abs. 7 S. 2 SGB II). Da Teilnehmende an einer AGH weder Arbeitnehmer/innen noch Praktikant/innen sind, ist das Mindestlohngesetz auf sie nicht anwendbar (§ 22 MiLoG), sodass kein Mindestlohn gezahlt werden muss.

Den erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist während einer AGH zuzüglich zum Arbeitslosengeld II eine **angemessene Entschädigung** für Mehraufwendungen zu zahlen. Nach den Fachlichen Hinweisen der Bundesagentur für Arbeit zum SGB II¹⁹⁷ kommen als arbeitsbedingter Mehrbedarf in erster Linie Fahrkosten in Betracht, jedoch ist auch ein Mehrbedarf für Arbeitskleidung (soweit nicht vom Maßnahmenträger gestellt) und Wäsche, Körperreinigung, zusätzliche Kosten für Wäschewaschen sowie Ernährung denkbar.

Die Vorschriften über den Arbeitsschutz und das Bundesurlaubsgesetz mit Ausnahme der Regelungen über das Urlaubsentgelt sind entsprechend anzuwenden (§ 16d Abs. 7 S. 2 SGB II). Für Schäden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit haften die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten wie Arbeitnehmer/innen (§ 16d Abs. 7 S. 3 SGB II).

12.4 Muss für die Arbeitsgelegenheit eine sonstige Vergütung gezahlt werden?

Praktika, die dem Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen dienen, stellen eine Ausbildungsmaßnahme eigener Art dar, auf die die Regelungen des Berufsbildungsgesetz teilweise anwendbar sind (§ 26 BBiG)¹⁹⁸ mit der Folge, dass eine angemessene Vergütung nach § 17 BBiG zu zahlen. Da AGH nach § 16d SGB II keine Ausbildungsmaßnahme im Sinne des BBiG sind, **muss keine angemessene Vergütung nach § 17 BBiG** gezahlt werden.

12.5 Muss ein schriftlicher Vertrag geschlossen werden?

Da AGH weder Arbeitsverhältnis noch Praktikum sind, gelten die Formvorschriften der §§ 1 f NachwG, §§ 26, 11 BBiG nicht. Daher muss kein schriftlicher Vertrag geschlossen werden.

12.6 Ist die Arbeitsgelegenheit sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig?

Nach § 16d Abs. 7 S. 2 SGB II wird auch kein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des SGB IV begründet. Da die Teilnehmenden weder gegen Arbeitsentgelt noch zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind (§ 2 Abs. 2 SGB IV), besteht keine Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht.

12.7 Besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung?

Für die Teilnehmer/innen besteht gesetzlicher Unfallversicherungsschutz (§ 2 Abs. 1 Nr. 14 b SGB VII).¹⁹⁹

¹⁹⁷ BA, SGB II Fachliche Hinweise Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16d SGB II Stand: 11.01.2017, Nr. 2.8.

¹⁹⁸ Krimphove, BB 2014 S. 564 ff (564); Alexa, AuR 2014, S. 136 ff (136); Picker/Sausmikat, NZA 2014, S. 942 ff (943 f); Lakies/Nehls, 2. Aufl. 2009, § 26 BBiG, Rn. 5, Leinemann/Taubert, 2. Aufl. 2008, § 26 BBiG, Rn. 8 f.

¹⁹⁹ BA, SGB II Fachliche Hinweise Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach § 16d SGB II Stand: 11.01.2017, Nr. 16d.2.23.
Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.

13. Arbeitsgelegenheiten nach §§ 5, 5a AsylbLG

Definition

Arbeitsgelegenheiten nach § 5 AsylbLG

Nach § 5 Abs. 1 S. 1 AsylbLG sollen in **Erstaufnahmeeinrichtungen**, in denen Asylsuchende ohne Kinder i.d.R. bis zu 18 Monaten untergebracht werden (§§ 44; 47 AsylG), und in vergleichbaren Einrichtungen AGH insbesondere zur Aufrechterhaltung und Betreuung der Einrichtung zur Verfügung gestellt werden. **Gemeinschaftsunterkünfte** nach § 53 Abs. 1 AsylG sind allerdings nur dann vergleichbare Einrichtungen, wenn sie von ihrer Größe oder sonstigen Beschaffenheit und Organisation (Möglichkeit zur Gemeinschaftsverpflegung, Bereitstellung von Sachleistungen) den Aufnahmeeinrichtungen entsprechen.²⁰⁰

Nach § 5 Abs. 1 S. 2 AsylbLG sollen **soweit wie möglich** AGH bei staatlichen, kommunalen und gemeinnützigen Trägern zur Verfügung gestellt werden, sofern die zu leistende Arbeit **sonst nicht, nicht in diesem Umfang oder nicht zu diesem Zeitpunkt verrichtet werden würde**.

Die AGH müssen also das **Kriterium der Zusätzlichkeit** erfüllen, was bedeutet, dass die Arbeit anderenfalls nicht durch normale Arbeitskräfte erledigt werden würde bzw. wegen fiskalpolitisch bedingtem Personalmangel nicht im erforderlichen Umfang durchgeführt werden könnte.²⁰¹ Nach der Rechtsprechung²⁰² ist eine enge Auslegung erforderlich, da ansonsten Planstellen reduziert oder keine neuen Stellen geschaffen werden, was zu einer Verdrängung regulärer Arbeitskräfte führen würde. Keine Zusätzlichkeit liegt vor beim Heranziehen zu Reinigungsarbeiten im Krankenhaus und zum Schneeräumen; zusätzlich sein können jahreszeitlich nicht unbedingt erforderliche Reinigungsarbeiten in Grünanlagen oder der Bau weiterer Abenteuerspielplätze.²⁰³

Dabei ist der Sozialleistungsträger verpflichtet dazulegen, dass die Arbeiten zusätzlich sind.²⁰⁴ Nach der Rechtsprechung²⁰⁵ ist der zeitliche Umfang als ein Kriterium für die Beurteilung der Zusätzlichkeit heranzuziehen, wobei eine Tätigkeit bis zu 20 Wochenstunden rechtlich zulässig sein dürfte.

Grundsätzlich steht die **Verpflichtung** („Soll-Regelung“) zur Schaffung von sonstigen AGH unter dem Vorbehalt des Möglichen, das heißt, es müssen zum einen tatsächliche Beschäftigungsmöglichkeiten existieren oder neu geschaffen werden können, zum anderen muss der Träger die hierzu erforderlichen finanziellen Mittel aufbringen können.²⁰⁶

Zweck der AGH nach § 5 AsylbLG ist nicht die Gewöhnung an eine berufliche Tätigkeit und die Prüfung der Arbeitsbereitschaft. Den Leistungsberechtigten soll lediglich eine

²⁰⁰ GK AsylbLG Stand Juni 2005, § 5 AsylbLG, Rn. 13.

²⁰¹ GK AsylbLG Stand Juni 2005, § 5 AsylbLG, Rn. 21.

²⁰² VG Aachen, Urt. v. 29.11.2001, Az. 1 K 2736/97 zum Säubern von öffentlichen Wegen, Parkplätzen und Gewässerläufen, sowie zum Instandhalten von Geräten; vgl. auch LSG Nds., Beschluss vom 04.07.2014, Az. L 8 AY 71/14 B.

²⁰³ GK AsylbLG Stand Juni 2005, § 5 AsylbLG, Rn. 22.

²⁰⁴ VG Aachen, Urt. v. 29.11.2001, Az. 1 K 2736/97.

²⁰⁵ LSG Nds., Beschluss vom 04.07.2014, Az. L 8 AY 71/14 B.

²⁰⁶ GK AsylbLG Stand Juni 2005, § 5 AsylbLG, Rn. 20.

Gelegenheit zum Arbeiten gegeben werden, Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt sollen damit nicht eröffnet werden.²⁰⁷

Nach § 5 Abs. 3 AsylbLG sind die AGH **zeitlich und räumlich so auszugestalten**, dass sie auf **zumutbare Weise** und zumindest stundenweise ausgeübt werden können. Durch diese Formulierung ist klargestellt, dass eine Vollzeitätigkeit²⁰⁸ sowie eine zeitlich unangemessene Tätigkeit ausgeschlossen sind.²⁰⁹ Nach einer Entscheidung des OVG NRW²¹⁰ ist eine Arbeitsleistung von 24,5 Stunden nicht offensichtlich rechtswidrig. Insbesondere wenn der Leistungsberechtigte eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, eine Berufsausbildung oder ein Studium aufnimmt oder aufgenommen hat, kann die Wahrnehmung der AGH unzumutbar sein (§ 5 Abs. 3 S. 2 und 3 AsylbLG).

Nach § 5 Abs. 4 S. 2, 3 AsylbLG besteht für nicht mehr schulpflichtige, nicht bereits erwerbstätige Leistungsberechtigte eine **Verpflichtung zur Wahrnehmung der AGH** mit der Folge, dass bei einer unbegründeten Ablehnung einer solchen Tätigkeit nur noch **erheblich gekürzte Leistungen** nach dem AsylbLG, nämlich nur Leistungen zur Deckung des Bedarfs an Ernährung und Unterkunft einschließlich Heizung sowie Körper- und Gesundheitspflege gewährt werden. Der Leistungsberechtigte muss vorher auf diese Folge hingewiesen werden.

Arbeitsgelegenheiten nach § 5a AsylbLG (Arbeitsmarktprogramm Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen – FIM)

Nach § 5a Abs. 1 S. 1 AsylbLG können Leistungsberechtigte nach dem AsylbLG²¹¹ von den Sozialleistungsträgern zu ihrer Aktivierung in AGH zugewiesen werden, die im Rahmen des von der Bundesagentur für Arbeit umgesetzten Arbeitsmarktprogramms Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen gegen Mehraufwandsentschädigung bereitgestellt werden. Voraussetzung ist, dass sie mindestens 18 Jahre alt, arbeitsfähig und nicht erwerbstätig sind und nicht der Vollzeitschulpflicht unterliegen.

Es gibt in FIM zwei Arten von AGH:²¹²

a) „**Interne**“ AGH, die durch staatliche Träger (oder durch von diesen beauftragten Trägern) einer **Aufnahmeeinrichtung** nach § 44 AsylG oder einer vergleichbaren Einrichtung, wie etwa einer **Gemeinschaftsunterkunft** nach AsylG, **zur Aufrechterhaltung und Betreibung der Einrichtung** zur Verfügung gestellt werden.

b) „**Externe**“ AGH, die von staatlichen oder gemeinnützigen Trägern zur Verfügung gestellt werden, sofern die **zu leistende Arbeit sonst nicht, nicht in diesem Umfang oder nicht zu diesem Zeitpunkt** verrichtet werden würde.

Nach § 5a Abs. 3 AsylbLG besteht für die o.g. Leistungsberechtigten eine **Verpflichtung zur Teilnahme an einer für sie zumutbare Flüchtlingsintegrationsmaßnahme** mit der Folge, dass bei einer unbegründeten Ablehnung einer solchen Tätigkeit nur noch **erheblich gekürzte Leistungen** nach dem AsylbLG, nämlich nur Leistungen zur Deckung des Bedarfs

²⁰⁷ GK AsylbLG Stand Juni 2005, § 5 AsylbLG, Rn. 2 f. nimmt eine Abgrenzung zu § 19 BSHG (heute abgelöst durch das SGB XII/II) vor, wonach die Arbeitsgelegenheiten für eine bessere Eingliederung des Hilfesuchenden in das Arbeitsleben geeignet sein sollten, § 19 Abs. 1 S. 2 BSHG).

²⁰⁸ BVerwG, Urt. vom 13.10.1983, Az. 5 C 67/82, Gesetzesbegründung BT Drucksache 12/4451 vom 02. 03. 93, S. 9 zu § 4 AsylbLIG a.F.

²⁰⁹ GK AsylbLG, Stand Juni 2005, § 5 AsylbLG Rn. 36 ff.

²¹⁰ OVG NRW, Beschluss vom 14.07.2000, Az. 16 B 605/00.

²¹¹ Ausgenommen sind Asylsuchende, die aus einem sog. sicheren Herkunftsstaat stammen, Migrant/innen mit einer Duldung und vollziehbar Ausreisepflichtige (§ 5a Abs. 1 S. 2 AsylbLG).

²¹² BMAS, Richtlinie für das Arbeitsprogramm Flüchtlingsintegrationsmaßnahme vom 20.Juli 2016, Nr. 3.1.

an Ernährung und Unterkunft einschließlich Heizung sowie Körper- und Gesundheitspflege gewährt werden. Die Leistungsberechtigten müssen vorher auf diese Folge hingewiesen werden. Die Kürzung erfolgt nicht, wenn die Leistungsberechtigten einen wichtigen Grund für ihr Verhalten darlegen und nachweisen. Eine Unzumutbarkeit liegt insbesondere dann vor, wenn eine Berufsausbildung oder ein Studium aufgenommen wurde oder wird (§ 5a Abs. 2 S. 2 und 3 AsylbLG).

13.1 Wird eine Beschäftigungserlaubnis benötigt?

Nach § 5 Abs. 5 S. 1 AsylbLG; § 421a S. 1 SGB III wird bei beiden Formen der AGH kein Beschäftigungsverhältnis im Sinne der Kranken- und Rentenversicherung begründet. Daher ist davon auszugehen, dass keine Beschäftigung im Sinne des § 2 AufenthG vorliegt. Asyl- und ausländerrechtliche Erwerbstätigkeitsbeschränkungen (§ 61 AsylG etc.) stehen der Ausübung der AGH nicht entgegen (§ 5 Abs. 5 S. 2 AsylbLG).

Da kein Beschäftigungsverhältnis vorliegt, ist eine Erlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung nicht erforderlich.²¹³

13.2 Muss die Bundesagentur für Arbeit der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis zustimmen?

Da keine Beschäftigungserlaubnis erforderlich ist, ist auch keine Zustimmung hierzu notwendig.

13.3 Muss für die Arbeitsgelegenheit der Mindestlohn gezahlt werden?

Ein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts wird bei beiden Formen der AGH nicht begründet (§ 5 Abs. 5 AsylbLG; § 421a S. 1 SGB III). Da Teilnehmende an einer AGH weder Arbeitnehmer/innen noch Praktikant/innen sind, ist das Mindestlohngesetz auf sie nicht anwendbar (§ 22 MiLoG), sodass kein Mindestlohn gezahlt werden muss.

Für die geleistete Arbeit wird eine pauschalierte Aufwandsentschädigung in Höhe von 0,80 €/Std. gezahlt, diese kann im Einzelfall bei Nachweis notwendiger Mehraufwendungen, die durch die AGH entstanden sind, höher sein (§ 5 Abs. 2 AsylbLG, BMAS, Richtlinie für das Arbeitsprogramm Flüchtlingsintegrationsmaßnahme vom 20. Juli 2016, Nr. 3.5). Die Aufwandsentschädigung gilt nicht als anrechenbares Einkommen (§ 7 Abs. 2 Nr. 5 und 6 AsylbLG).

13.4 Muss für die Arbeitsgelegenheit eine sonstige Vergütung gezahlt werden?

Praktika, die dem Erwerb beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen dienen, stellen eine Ausbildungsmaßnahme eigener Art dar, auf die die Regelungen des Berufsbildungsgesetz teilweise anwendbar sind (§ 26 BBiG)²¹⁴ mit der Folge, dass eine **angemessene Vergütung nach § 17 BBiG** zu zahlen.

²¹³ BA, DA AufenthG, 1.02.2.03; GK AsylbLG Stand Juni 2005, § 5 AsylbLG, Rn. 24.

²¹⁴ Krimphove, BB 2014 S. 564 ff (564); Alexa, AuR 2014, S. 136 ff (136); Picker/Sausmikat, NZA 2014, S. 942 ff (943 f); Lakies/Nehls, 2. Aufl. 2009, § 26 BBiG, Rn. 5, Leinemann/Taubert, 2. Aufl. 2008, § 26 BBiG, Rn. 8 f.

Da AGH nach §§ 5, 5a AsylbLG keine Ausbildungsmaßnahme im Sinne des BBiG sind, muss keine angemessene Vergütung nach § 17 BBiG gezahlt werden.

13.5 Muss ein schriftlicher Vertrag geschlossen werden?

Da AGH keine Arbeitsverhältnisse und keine Praktika sind, gelten die Formvorschriften der §§ 1 f NachwG, §§ 26, 11 BBiG nicht. Daher muss kein schriftlicher Vertrag geschlossen werden.

13.6 Ist die Arbeitsgelegenheit sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig?

Nach § 5 Abs. 5 AsylbLG, § 421a S. 1 SGB III liegt kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor. Da die Teilnehmenden weder gegen Arbeitsentgelt noch zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind (§ 2 Abs. 2 SGB IV), besteht keine Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht.

13.7 Besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung?

Nach § 5 Abs. 5 S. 3 AsylbLG; § 421a S. 1 SGB III finden die Vorschriften über den Arbeitsschutz entsprechende Anwendung; es besteht Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung (§ 2 Abs. 2 S. 1 SGB VII).²¹⁵

²¹⁵ GK, AsylbLG Stand Juni 2005, § 5 AsylbLG, Rn. 85.

Teil 2: Rahmenbedingungen für Arbeitsverhältnissen und Berufsausbildungen

1. Arbeitsverhältnisse ("Scheinpraktikum")

Definition

Ein sog. **Scheinpraktikum** liegt vor, wenn als Praktikant/innen bezeichnete Arbeitnehmer/innen aufgrund einer privatrechtlichen Vereinbarung für einen Anderen **weisungsgebundene fremdbestimmte Arbeit** in persönlicher Abhängigkeit erbringen. Damit ist kennzeichnend, dass die Praktikant/innen **ohne substanzielle Ausbildungsinhalte** wie Arbeitnehmer/innen beschäftigt werden. Bei einem Scheinpraktikum handelt es sich um ein **echtes Arbeitsverhältnis**.

1.1 Wird eine Beschäftigungserlaubnis benötigt?

Drittstaatsangehörige²¹⁶ mit einem Aufenthaltstitel²¹⁷ dürfen in Deutschland jede Beschäftigung ausüben, solange dies nicht durch ein Gesetz verboten oder beschränkt ist (§ 4a Abs. 1 S. 1 AufenthG). In dem Aufenthaltstitel steht dann „Erwerbstätigkeit gestattet“ o.ä.. Ist die Erwerbstätigkeit gesetzlich verboten oder beschränkt, kann die Ausländerbehörde die Ausübung von Beschäftigungen erlauben (§§ 4a Abs. 1 S. 3, Abs. 2 S. 1 AufenthG).

Haben Drittstaatsangehörige eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung, benötigen sie eine **Beschäftigungserlaubnis**, die durch die Ausländerbehörde erteilt wird (§ 4a Abs. 4 AufenthG).

1.2 Muss die Bundesagentur für Arbeit der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis zustimmen?

Im Regelfall muss die Bundesagentur für Arbeit der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis zustimmen, wenn die Antragstellenden eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung haben.²¹⁸

Die Zustimmung ist nicht mehr erforderlich, wenn die Antragstellenden eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung haben und sich seit 4 Jahren gestattet, erlaubt oder geduldet im Inland aufhalten (§§ 32 Abs. 2 Nr. 5, Abs. 3 BeschV). Bei Migrant/innen mit einer Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen (§§ 22 – 25b AufenthG) muss die Bundesagentur für Arbeit der Ausübung einer Beschäftigung grundsätzlich nicht zustimmen (§ 31 BeschV).

Im Rahmen des Zustimmungsverfahrens²¹⁹ wird geprüft, ob der Arbeitnehmer zu vergleichbaren Beschäftigungsbedingungen wie deutsche Arbeitnehmer beschäftigt werden, also ob die gesetzlichen und tariflichen Regelungen eingehalten werden.²²⁰

²¹⁶ Drittstaatsangehörige sind alle Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit die nicht EU-Bürger sind.

²¹⁷ Aufenthaltstitel nach § 4 Abs. 1 S. 2 AufenthG sind insbesondere die Aufenthaltserlaubnis, die Niederlassungserlaubnis, die Blaue Karte EU und Visa im Sinne des §§ 6 Abs. 1 Nr. 1; Abs. 3 AufenthG.

²¹⁸ §§ 4a Abs. 2 S. 1 und Abs. 4; 39 f AufenthG; § 61 AsylG; § 32 BeschV.

Das deutsche Arbeitsrecht enthält im Hinblick auf die Entlohnung²²¹, die Arbeitszeit,²²² den Urlaub,²²³ den Kündigungsschutz, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall²²⁴ und den Arbeitsschutz²²⁵ bestimmte **Mindeststandards**, die der Arbeitgeber nicht unterschreiten darf; so kann eine **Probezeit** (§ 622 Abs. 3 BGB), in der das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden darf, maximal 6 Monaten dauern (Abweichungen durch Tarifvertrag sind möglich).

1.3 Muss der Mindestlohn gezahlt werden?

Seit 01.01.2020 beträgt der gesetzliche Mindestlohn von brutto **9,35 Euro** je Zeitstunde (§ 1 Abs. 2 MiLoG). Bestehende Branchenmindestlöhne dürfen den gesetzlichen Mindestlohn nicht mehr unterschreiten (§ 1 Abs. 3 S. 1 MiLoG).

Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten nicht als Arbeitnehmer/innen im Sinne des Mindestlohngesetzes und sind daher vom Mindestlohn ausgenommen (§ 22 Abs. 2 MiLoG, § 2 Abs. 1, 2 ArbSchG).

Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmer/innen, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung **langzeitarbeitslos** waren, gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht (§ 22 Abs. 4 MiLoG). Langzeitarbeitslose sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind (§ 18 Abs. 1 S. 1 SGB III). Arbeitslose sind Personen, die vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, eine versicherungspflichtige Beschäftigung suchen und dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen und sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet haben (§ 16 Abs. 1 SGB III). Auch Asylsuchende und Migrant/innen mit einer Duldung können sich arbeitslos melden, sobald sie Zugang zum Arbeitsmarkt haben²²⁶ und daher auch langzeitarbeitslos sein.

1.4 Muss eine sonstige Vergütung gezahlt werden?

Da es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, liegt kein Vertragsverhältnis im Sinne des § 26 BBiG vor, sodass keine angemessene Vergütung nach §§ 26, 17 BBiG zu zahlen ist.

1.5 Muss ein schriftlicher Vertrag geschlossen werden?

Ein Arbeitsvertrag kann zwar mündlich geschlossen werden; der Arbeitgeber ist aber verpflichtet, dem Arbeitnehmer nach spätestens einem Monat eine **Niederschrift** mit Regelungen zu folgenden Punkten auszuhändigen (§ 2 Abs. 1 NachwG):

²¹⁹ Das Zustimmungsverfahren dauert bis zu zwei Wochen (§ 36 Abs. 2 BeschV). Der Arbeitgeber kann es beschleunigen wenn er die die Voraussetzungen für eine spätere Zustimmung vorab durch die Bundesagentur für Arbeit prüfen lässt (§ 36 Abs. 2 BeschV). Hierzu sollte Kontakt zum Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit vor Ort aufgenommen werden (vgl. <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Arbeitskraeftebedarf/Beschaefigung/GefluechteteMenschen/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI806773>).

²²⁰ § 39 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG; BA, Fachliche Weisungen Aufenthaltsgesetz und Beschäftigungsverordnung, Stand 03/2020, 39.0.11f..

²²¹ Vgl. BGB, Mindestlohngesetz, Arbeitnehmerentendegesetz, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

²²² Vgl. Arbeitszeitgesetz.

²²³ Vgl. Bundesurlaubsgesetz.

²²⁴ Vgl. Entgeltfortzahlungsgesetz.

²²⁵ Vgl. Arbeitsschutzgesetz.

²²⁶ § 61 AsylG; § 32 Abs. 1 BeschV, §§ 60a Abs. 6 S. 1; 60b Abs. 5 S. 2 AufenthG.

- Name und Adresse von Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: Dauer
- Arbeitsort
- kurze Beschreibung der Arbeit
- Höhe, Zusammensetzung und Fälligkeit des Lohns
- Arbeitszeit und Urlaub
- Kündigungsfristen
- Hinweis auf anwendbare Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen etc..

1.6 Ist die Tätigkeit sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig?

Grundsätzlich sind Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, also auch Praktikant/innen, die einen Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns haben, in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung,²²⁷ d.h. in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung versichert (vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 1 SGB IV; § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V; § 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB XI; § 1 S. 1 Nr. 1 SGB VI; § 25 Abs. 1 SGB III).²²⁸

Der Arbeitgeber muss die Aufnahme der Beschäftigung nach § 28a SGB IV bei der Krankenkasse als zuständiger Einzugsstelle melden (§ 28i SGB IV). War der Arbeitnehmer bislang nicht gesetzlich krankenversichert, kann er eine Krankenversicherung wählen (§ 175 SGB V). Hat der Arbeitnehmer bislang keine Sozialversicherungsnummer, veranlasst die Krankenkasse, dass die Rentenversicherung eine Sozialversicherungsnummer vergibt und einen Sozialversicherungsausweis ausstellt (vgl. § 18h SGB IV).²²⁹

Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen grundsätzlich anteilig die Sozialversicherungsbeiträge für die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Der Arbeitgeber führt auch die Lohnsteuer für den Arbeitnehmer ab (§§ 38; 41a EStG). Die steuerliche Identifikationsnummer wird nach der Anmeldung per Post mitgeteilt, da die Meldebehörde das Finanzamt über den Zuzug informiert. Sollte die Steuernummer nicht angekommen sein, teilt das Bundeszentralamt für Steuern sie auf eine Anfrage, die die persönlichen Daten des Arbeitnehmers (Name, Vorname, Anschrift (Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Wohnort), Geburtsdatum, Geburtsort) enthält, nach Rücksprache mit der Meldebehörde mit.²³⁰

Eine **geringfügige Beschäftigung (Minijob)** liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig **450,00 € nicht übersteigt** oder wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf **längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage** begrenzt ist (§ 8 Abs. 1 SGB IV).²³¹

²²⁷ Zur gesetzlichen Unfallversicherung siehe 1.7.

²²⁸ Krimphove, BB 2014 S. 564 ff (568).

²²⁹ http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5_Services/rententipp/sozialversicherungsausweis.html.

²³⁰ http://www.bzst.de/DE/Steuern_National/Steuerliche_Identifikationsnummer/FAQ/02_Eigene_StldNr/eigeneStldNr_FAQ_node.html#faq24732.

²³¹ Dabei muss die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegen oder im Voraus vertraglich begrenzt sein, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV). Seit 1. März 2020 bis einschließlich 31. Oktober 2020 gilt abweichend davon ein Zeitraum von längstens fünf Monaten oder 115 Arbeitstagen, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt (§ 115 SGB IV).

Der Arbeitgeber muss die geringfügige Beschäftigung bei der Sozialversicherung (Minijobzentrale) melden. Hat der Arbeitnehmer noch keine Sozialversicherungsnummer, erhält er über die Rentenversicherung einen Sozialversicherungsausweis aus (vgl. § 18h SGB IV).

Bei einer geringfügigen Beschäftigung muss der Arbeitgeber bestimmte Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung (§ 249b S. 1 SGB V; § 172 Abs. 3 SGB VI) sowie eine Umlage und die erhobene Lohnsteuer (§ 40a Abs. 1 EStG) abführen.

Der Arbeitnehmer ist nicht versicherungspflichtig bei der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 7 Abs. 1 SGB V), der Pflegeversicherung (§ 20 Abs. 1 S. 1 SGB XI i. V. m. § 7 Abs. 1 SGB V) und Arbeitslosenversicherung (§ 27 Abs. 2 S. 1 SGB III) und kann sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht²³² (§ 5 Abs. 2 Nr. 1; 6 Abs. 1b SGB VI) befreien lassen.

Das bedeutet, dass Arbeitnehmer, die eine **geringfügige Beschäftigung** ausüben, **nicht** über das Beschäftigungsverhältnis **gesetzlich kranken- pflege- und arbeitslosen-versichert** sind und bei entsprechendem Antrag **nicht gesetzlich rentenversichert** sind.

Eine Beschäftigung in der Gleitzone (Midijob) liegt vor, wenn das erzielte Arbeitsentgelt zwischen 450,01 bis 1300,00 € liegt diesen Betrag im Monat regelmäßig nicht überschreitet (§ 20 Abs. 2 SGB IV). Arbeitnehmer/innen sind hierbei sozialversicherungspflichtig, sie müssen aber nur reduzierte Beiträge²³³ zahlen (vgl. § 226 Abs. 4 SGB V § 163 Abs. 10 SGB VI); der Arbeitgeber zahlt die vollen Beiträge.

Das bedeutet, dass Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung in der Gleitzone ausüben, über das Beschäftigungsverhältnis **gesetzlich kranken- pflege-, renten- und arbeitslosen-versichert** sind.

1.7 Besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung?

Es besteht eine Versicherungspflicht in der gesetzliche **Unfallversicherung** (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII); die Arbeitgeber/innen zahlen die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung (§ 150 SGB VII). Deren Höhe richtet sich nach dem Arbeitsentgelt und der Gefahrklasse, nach der Anzahl der Versicherten unter Berücksichtigung der Gefährdungsrisiken oder nach der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (§§ 153 ff SGB VII).

2. Betriebliche Berufsausbildung

Definition

Nach § 1 Abs. 3 BBiG hat die Berufsausbildung die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Die zuständigen Bundesministerien können Ausbildungsberufe staatlich anerkennen und hierfür Ausbildungsordnungen (§ 4 Abs. 1 BBiG).²³⁴

²³² Grundsätzlich können die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung auch gewährt werden, wenn der Berechtigte seinen gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland hat, zu den Einzelheiten vgl. §§ 110 ff SGB VI.

²³³ Die Höhe der Reduzierung ergibt sich aus der in § 163 Abs. 10 SGB VI genannten Formel.

²³⁴ Bundesinstitut für Berufsbildung, Bekanntmachung des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe und des Verzeichnisses der zuständigen Stellen Vom 22. Mai 2013, Bundesanzeiger, Veröffentlichung vom 13.06.2013.

Das Ausbildungsverhältnis wird durch einen Berufsausbildungsvertrag zwischen Ausbilder und Auszubildendem begründet (§ 10 Abs. 1 BBiG).

2.1 Wird eine Beschäftigungserlaubnis benötigt?

Nach § 7 Abs. 2 SGB IV gilt als Beschäftigung auch der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen **betrieblicher Berufsbildung**, wozu die Berufsausbildung gehört (§ 1 Abs. 1 BBiG). Daher ist die **betriebliche Berufsausbildung** eine **Beschäftigung**.²³⁵

2.2 Muss die Bundesagentur für Arbeit der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis zustimmen?

Haben die Antragstellenden eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung, muss die Bundesagentur für Arbeit der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis für eine Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf nicht zustimmen (§ 32 Abs. 2 Nr. 2; Abs. 3 BeschV). Da die Vorschrift keine Mindestdauer der Ausbildung vorsieht, sind nicht nur qualifizierte Ausbildungen, d.h. mindestens zweijährige Berufsausbildung (§ 2 Abs. 12a AufenthG) umfasst, sondern auch Ausbildungen mit kürzerer Regelausbildungsdauer, z. B. zum Altenpflegehelfer.²³⁶

Bei Migrant/innen mit einer Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen (§§ 22 – 25b AufenthG) muss die Bundesagentur für Arbeit der Ausübung einer Beschäftigung grundsätzlich nicht zustimmen (§ 31 BeschV).

2.3 Muss der Mindestlohn gezahlt werden?

Auszubildende erhalten nicht den gesetzlichen Mindestlohn (§ 22 Abs. 3 MiLoG).

2.4 Muss eine angemessene Vergütung gezahlt werden?

Auszubildenden ist eine **angemessene Vergütung** zu gewähren, die nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt (§ 17 Abs. 1 BBiG). Für viele Branchen ist die Höhe der Ausbildungsvergütung durch einen Tarifvertrag geregelt.

2.5 Muss ein schriftlicher Ausbildungsvertrag geschlossen werden?

Der Ausbilder ist verpflichtet, dem Auszubildenden bis spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, eine **Niederschrift** mit Regelungen insbesondere zu folgenden Punkten auszuhändigen (§ 11 BBiG):

- Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung
- Beginn und Dauer der Berufsausbildung
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte
- Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit

²³⁵ Vgl. auch Gesetzesbegründung zu § 2 AufenthG, BT Drs. 15/420 vom 07.02.2003.

²³⁶ BA, Fachliche Weisungen Aufenthaltsgesetz und Beschäftigungsverordnung, Stand 04/2020, Nr. 4a.61.7
Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.

- Dauer der Probezeit
- Zahlung und Höhe der Vergütung
- Dauer des Urlaubs
- Kündigungsvoraussetzungen
- Hinweis auf anzuwendende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen

2.6 Ist die Tätigkeit sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtig?

Personen, die eine betriebliche Berufsausbildung absolvieren, sind in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung (gesetzliche Kranken-, Renten- und Unfallversicherung, soziale Pflege- und Arbeitslosenversicherung) versichert (§ 2 Abs. 2 Nr. 1 SGB IV).

Die Regelungen über eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 SGB IV für die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten- und die Arbeitslosenversicherung sind bei Personen, die zur Berufsbildung beschäftigt sind, nicht anwendbar (§ 7 Abs. 1 S. 1 HS. 2 SGB V; § 6 Abs. 1b S. 4 SGB VI; § 27 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 SGB III). Hierunter fallen die erste Berufsausbildung, die Fortbildung und Umschulung.²³⁷

Der Ausbilder trägt den Gesamtsozialversicherungsbeitrag allein, wenn der Auszubildende eine monatliche Vergütung von bis zu 325,00 € erhält (§ 20 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 S. 2 SGB IV) und führt die Lohnsteuer für den Arbeitnehmer ab (§§ 38; 41a EStG).

2.7 Besteht Versicherungspflicht in der gesetzlichen Unfallversicherung?

Es besteht nach eine Versicherungspflicht in der gesetzliche **Unfallversicherung** (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII); die Arbeitgeber/innen zahlen die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung (§ 150 SGB VII). Deren Höhe richtet sich nach dem Arbeitsentgelt und der Gefahrklasse, nach der Anzahl der Versicherten unter Berücksichtigung der Gefährdungsrisiken oder nach der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden (§§ 153 ff SGB VII).

²³⁷ Hauck - Timme, § 27 SGB III, Rn. 32; vgl. auch BMAS/BMBF, Praktika – Nutzen für Praktikanten und Unternehmen, Stand Juli 2011, S. 37 zu freiwilligen Praktika.

Teil 3 Folgen der Nichtbeachtung der Rahmenbedingungen bei Beschäftigungsverhältnissen

1. Prüf-, Aufbewahrungs- und Mitteilungspflicht der Arbeitgeber/innen

Wer im Bundesgebiet Ausländer/innen beschäftigt, muss prüfen, ob sie einen Aufenthaltstitel²³⁸ haben, der die Ausübung dieser **Beschäftigung nicht verbietet** (§ 4a Abs. 5 S. 3 Nr. 1 und S. 1 AufenthG).

Haben Ausländer/innen keinen Aufenthaltstitel sondern zum Beispiel eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung muss der Arbeitgeber prüfen, ob sie eine **Beschäftigungserlaubnis** haben (§ 4a Abs. 5 S. 3 Nr. 1 und Abs. 4 AufenthG).

Außerdem sind Arbeitgeber/innen verpflichtet, für die Dauer der Beschäftigung eine Kopie des Aufenthaltstitels oder der Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung oder über die Aussetzung der Abschiebung des Ausländers in elektronischer Form oder in Papierform **aufzubewahren** (§ 4a Abs. 5 S. 3 Nr. 2 AufenthG).

Da Praktika eine Beschäftigung darstellen (vgl. I), gilt dies auch bei der Beschäftigung von Praktikant/innen.

Wenn Ausländer/innen einen **Aufenthaltstitel zum Zwecke der Erwerbstätigkeit** nach den §§ 18a – 20c AufenthG haben, muss der Arbeitgeber der zuständigen **Ausländerbehörde innerhalb von vier Wochen** ab Kenntnis **mitteilen**, dass die Beschäftigung, für die der Aufenthaltstitel erteilt wurde, **vorzeitig beendet** wurde (§ 4a Abs. 5 S. 3 Nr. 3 AufenthG).

Haben Ausländer/innen eine sog. **Ausbildungsduldung**, muss der Ausbildungsbetrieb, wenn die Ausbildung **nicht betrieben oder abgebrochen** wird, dies unverzüglich, in der Regel innerhalb von zwei Wochen, der zuständigen Ausländerbehörde **schriftlich mitteilen** (§ 60c Abs. 5 S. 1 AufenthG). In der Mitteilung sind neben den mitzuteilenden Tatsachen und dem Zeitpunkt ihres Eintritts die Namen, Vornamen und die Staatsangehörigkeit des Ausländers anzugeben (§ 60c Abs. 5 S. 2 AufenthG). Kommt der Arbeitgeber vorsätzlich oder leichtfertig dieser Mitteilungspflicht nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig nach, stellt dies eine **Ordnungswidrigkeit** dar, die mit einer Geldbuße bis zu 30.000 € geahndet wird (§ 98 Abs. 2a Nr. 4; Abs. 5 AufenthG).

Haben Ausländer/innen eine sog. **Beschäftigungsduldung**, muss der Arbeitgeber, wenn das **Beschäftigungsverhältnis beendet** wird, dies innerhalb von **zwei Wochen** der zuständigen **Ausländerbehörde schriftlich mitteilen**. In der Mitteilung sind neben den mitzuteilenden Tatsachen und dem Zeitpunkt ihres Eintritts die Namen, Vornamen und die Staatsangehörigkeit des Ausländers anzugeben (§ 60d Abs. 3 S. 3 AufenthG). Kommt der Arbeitgeber vorsätzlich oder leichtfertig dieser Mitteilungspflicht nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig nach, stellt dies eine **Ordnungswidrigkeit** dar, die mit einer Geldbuße bis zu 30.000 € geahndet wird (§ 98 Abs. 2a Nr. 4; Abs. 5 AufenthG).

²³⁸ Aufenthaltstitel nach § 4 Abs. 1 S. 2 AufenthG sind insbesondere die Aufenthaltserlaubnis, die Niederlassungserlaubnis, die Blaue Karte EU und Visa im Sinne des §§ 6 Abs. 1 Nr. 1; Abs. 3 AufenthG.

Arbeitnehmer/innen mit einer Beschäftigungsduldung sowie mit einer Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Ausbildung oder der Erwerbstätigkeit sind ebenfalls verpflichtet, der Ausländerbehörde die vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mitzuteilen (§§ 60d Abs. 3 S. 4; 82 Abs. 6 S. 1 AufenthG). Kommen sie dieser Mitteilungspflicht nicht nach, stellt dies eine **Ordnungswidrigkeit** dar, die auch mit einer Geldbuße bis zu 1.000 € geahndet wird (§ 98 Abs. 2 Nr. 5; Abs. 5 AufenthG).

2. Beschäftigung ohne Beschäftigungserlaubnis

a) Für den Drittstaatsangehörigen

(1) Beim Aufenthalt in Erstaufnahmeeinrichtungen

Für Personen, die sich in einer **Erstaufnahmeeinrichtung** aufhalten müssen, gelten für Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis zum Teil spezielle Regelungen.²³⁹

Asylsuchende dürfen in den ersten neun Monaten nicht arbeiten. Kommen Asylsuchende aus den sog. sicheren Herkunftsstaaten,²⁴⁰ dürfen sie überhaupt nicht arbeiten. Geduldeten kann erst dann eine Beschäftigungserlaubnis erteilt werden, wenn sie seit sechs Monaten eine Duldung nach § 60a AufenthG haben. Eine Beschäftigungserlaubnis für eine zustimmungspflichtige Beschäftigung kann auch hier nur erteilt werden, wenn die Bundesagentur für Arbeit ihrer Erteilung zugestimmt hat.

Wenn Personen, die in Erstaufnahmeeinrichtung leben, ohne Beschäftigungserlaubnis erwerbstätig sind, stellt dies eine **Straftat** dar, die mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft wird (§ 85 Nr. 4 AsylG).

(2) Beim Aufenthalts außerhalb von Erstaufnahmeeinrichtungen

Haben Ausländer/innen **keinen Aufenthaltstitel** sondern zum Beispiel eine **Aufenthaltsgestattung** oder eine **Duldung**, dürfen sie nur erwerbstätig sein, wenn sie eine **Beschäftigungserlaubnis** haben oder wenn sie im Ausnahmefall ohne Aufenthaltstitel erwerbstätig sein dürfen²⁴¹ (§ 4a Abs. 4 HS. 2 AufenthG). Ausländer/innen ohne Aufenthaltstitel dürfen eine Saisonbeschäftigung nur ausüben, wenn sie eine Arbeitserlaubnis zum Zweck der Saisonbeschäftigung haben (§ 4a Abs. 4 HS. 1 AufenthG; § 15a BeschV).

Üben Ausländer/innen ohne Aufenthaltstitel entgegen dieser Regelungen vorsätzlich oder fahrlässig²⁴² eine Beschäftigung aus, stellt das eine **Ordnungswidrigkeit** dar, die mit einer Geldbuße bis zu 5.000 € geahndet wird (§ 404 Abs. 2 Nr. 4; Abs. 3 SGB III).

Nach der Rechtsprechung²⁴³ liegt eine Ordnungswidrigkeit nur vor, wenn es sich um eine entgeltliche Beschäftigung handelt. Nach a. A.²⁴⁴ kommt es nur darauf an, ob eine Beschäftigung i.S. d. § 7 SGB IV vorliegt, wonach auch unentgeltliche Praktika eine Beschäftigung darstellen.

²³⁹ § 61 Abs. 1 AsylG.

²⁴⁰ § 29a AsylG i.V.m. Anlage II.

²⁴¹ Ausländer*innen können auf Grund einer zwischenstaatlichen Vereinbarung, eines Gesetzes oder einer Rechtsverordnung ohne Aufenthaltstitel zur Ausübung einer (bestimmten) Erwerbstätigkeit berechtigt sein, z.B. nach § 16c Abs. 2 S. 3 AufenthG aufgrund der Mobilität im Rahmen des Studiums.

²⁴² Fahrlässig handelt, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt (§ 276 Abs. 2 BGB), d.h., dass es erkennbar war, dass eine Beschäftigungserlaubnis erforderlich war.

²⁴³ OLG Hamm, B. v. 09.10.2007, Az. 2 Ss 215/98, OLG Jena Beschluss vom 23.11.2004, Az. 1 Ss 144/04; OLG Oldenburg, Beschluss vom 09.04.2010, Az. 2 SsRs 46/10.

²⁴⁴ Gagel-Thommes (Dez. 2013) § 404 SGB III, Rn. 17a, vgl. auch OLG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 09.12.2004, Az. 1 Ss OWi 197/04.

Die fehlende Kenntnis der Pflicht, eine Beschäftigungserlaubnis zu beantragen, begründet den Vorwurf der Fahrlässigkeit, wenn der Verpflichtete den Irrtum vermeiden konnte (§ 11 Abs. 1 OWiG). Dabei sind die besonderen Umstände des Einzelfalls z.B. Bildungsstand und Erfahrungshintergrund maßgeblich.²⁴⁵

Damit kann die Absolvierung von Praktika ohne eine Berechtigung eine **Ordnungswidrigkeit** darstellen.

Allerdings **können** Ausländer/innen nach § 54 Abs. 2 Nr. 9 AufenthG im Einzelfall ausgewiesen werden, wenn sie einen nicht nur vereinzelt oder geringfügigen Verstoß gegen Rechtsvorschriften begangen haben und wenn das Ausweisungsinteresse größer ist als das Bleibeinteresse (§ 53 Abs. 1; 55 AufenthG). Eine Ausweisung hat zur Folge, dass in einem bestimmten Zeitraum kein Aufenthaltstitel erteilt werden darf (§ 11 Abs. 1 bis 4 AufenthG).

Eine weitere Folge der vorsätzlichen oder fahrlässigen Ausübung einer Beschäftigung ohne eine Berechtigung kann sein, dass die Bundesagentur für Arbeit bei einem späteren Antrag auf einer Beschäftigungserlaubnis die Zustimmung zu deren Erteilung versagt (§ 40 Abs. 2 Nr. 1 AufenthG).

b) Für den Arbeitgeber

Für den **Arbeitgeber** ist die vorsätzliche oder fahrlässige Beschäftigung eines Drittstaatsangehörigen, der keine Berechtigung zur Ausübung einer Beschäftigung hat, zunächst ebenfalls eine **Ordnungswidrigkeit**, die mit einer Geldbuße bis zu 500.000 € geahndet wird (§ 404 Abs. 2 Nr. 3; Abs. 3 SGB III). Der Arbeitgeber begeht eine Straftat, die mit Freiheits- oder Geldstrafe geahndet wird, wenn er einen Ausländer ohne Berechtigung zur Ausübung einer Beschäftigung zusätzlich zu ungünstigen Arbeitsbedingungen oder gleichzeitig mit vier anderen Ausländern ohne Beschäftigungserlaubnis beschäftigt, oder wenn der Ausländer ein Opfer von Menschenhandel oder minderjährig ist (§§ 10, 10a, 11 SchwarzArbG).

Strafbar macht sich auch, wer im Rahmen von Leiharbeit **als Verleiher** einen Ausländer, der keine Berechtigung zur Ausübung einer Beschäftigung hat, einem Dritten ohne Erlaubnis zur Arbeitsleistung überlässt (§ 15 Abs. 1 AÜG). Der Entleiher begeht in diesen Fällen eine Ordnungswidrigkeit (§ 16 Abs. 1, Nr. 2 AÜG). Er macht sich auch strafbar, wenn er diesen Ausländer zu ungünstigen Arbeitsbedingungen oder gleichzeitig mit vier anderen Leiharbeitnehmern ohne Beschäftigungserlaubnis beschäftigt oder dessen Beschäftigung beharrlich wiederholt (§ 15a AÜG).

3. Folge des Verstoßes der Arbeitgeber/innen gegen Verpflichtung, den Mindestlohn zu zahlen

Der Verstoß von Arbeitgeber/innen, den Mindestlohn zu zahlen, stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 € geahndet werden kann (§§ 21 Abs. 1 Nr. 9, Abs. 2; 20 MiLoG). Die Kontrolle der Einhaltung der Vorgaben des Mindestlohngesetzes gehört zu den Aufgaben der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SchwarzArbG).

²⁴⁵ Gagel-Thommes (Dez. 2013), vor § 404 SGB III, Rn. 6.

4. Folge des Verstoßes der Arbeitgeber/innen gegen Verpflichtung nach dem Nachweisgesetz

Der Verstoß gegen die Verpflichtung, dem Arbeitnehmer eine Niederschrift mit den wesentlichen Vertragsbedingungen zu übergeben (§ 2 Abs. 1 NachwG), löst keine

Sanktionen in Form von Buß- oder Strafgeldern aus.²⁴⁶ Der Arbeitgeber haftet aber gegenüber dem Arbeitnehmer auf Schadensersatz,²⁴⁷ wenn etwa wegen der fehlenden Kenntnis von Ausschlussfristen in einem Tarifvertrag Ansprüche nicht rechtzeitig geltend gemacht werden konnten.

Der Verstoß gegen die Verpflichtungen, einen schriftlichen Ausbildungsvertrag mit bestimmten wesentlichen Vertragsbedingungen abzuschließen und eine Ausfertigung des Vertrags rechtzeitig auszuhändigen, stellen Ordnungswidrigkeiten dar, die mit einer Geldbuße bis zu 1000,00 € geahndet werden (§§ 102 Abs. 1 Nr. 1, Nr. 2; Abs. 2; 11 BBiG).

5. Folge des Verstoßes der Arbeitgeber/innen gegen das Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht

Hat der Arbeitgeber keine Sozialversicherungsbeiträge und keine Lohnsteuer gezahlt, muss er für den Beschäftigungszeitraum diese Beiträge sowie einen Säumniszuschlag nachzahlen (§§ 14 Abs. 2 S. 2; 24 SGB IV; Art. 240 AO). Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz besteht unabhängig von der Frage, ob eine Beschäftigungserlaubnis vorliegt oder Beiträge gezahlt wurden.

Dem Arbeitgeber kann unter bestimmten Voraussetzung auch die Ausübung seines Gewerbes verboten werden (§§ 35 Abs. 1; 149 Abs. 2 Nr. 4 GewO). Unter bestimmten Voraussetzungen, etwa bei Verhängung einer Geldbuße von mindestens 2500 €, kann der Arbeitgeber von Subventionen und der Vergabe öffentlichen Aufträgen ausgeschlossen werden (§§ 98b; 98c; § 404 Abs. 2 Nr. 3 SGB III).

6. Verpflichtung der Beschäftigten beim Bezug von Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts und mögliche Folgen eines Verstoßes

Beziehen Arbeitnehmer/innen, Auszubildende oder Praktikant/innen Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz, sind sie verpflichtet, dies spätestens am dritten Tag des Beginnes der Beschäftigung dem Sozialamt zu melden (§ 8a AsylbLG). Wird dieser Verpflichtung nicht nachgekommen, stellt das eine Ordnungswidrigkeit dar (§ 13 AsylbLG). Auch wenn Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II (Arbeitslosengeld II) oder dem SGB XII (Sozialhilfe) bezogen werden, sind die Leistungsempfänger verpflichtet, anzugeben, ob und in welcher Höhe sie ein Einkommen erzielen (§§ 60 bis 67 SGB I). Besteht wegen eigener Einnahmen, die dem Sozialamt

²⁴⁶ Vgl. Krimphove 2014, S. 564 ff (564).

²⁴⁷ Bundesarbeitsgericht vom 17. April 2002, Az. 5 AZR 89/01.

verschwiegen worden sind, kein Anspruch auf Sozialleistungen und werden diese trotzdem bezogen, kann strafrechtlich ein Betrug vorliegen (§ 263 StGB).

Weigern sich Bezieher von Arbeitslosengeld II, eine zumutbare Arbeit aufzunehmen, wird diese Leistung gekürzt (§§ 31 Abs. 1 S. 1 Nr. 2; 31a SGB II). Das AsylbLG und das SGB XII enthalten diese Rechtsfolge nicht. Weigern sich Bezieher von Arbeitslosengeld II, ein Praktikum aufzunehmen, kann diese Leistung nicht gekürzt werden, da Praktika bei den Fallgruppen für eine Leistungskürzung nicht genannt sind (§§ 31 Abs. 1 S. 1 Nr. 2; 31a SGB II).

7. Hospitation

Eine Hospitation stellt, wie oben ausgeführt, keine Beschäftigung dar. Es wird kein Entgelt gezahlt und besteht keine Sozialversicherungspflicht. Aufgrund dessen gibt es keine spezifischen Regelungen, deren Nichteinhaltung bestimmte Folgen haben kann. Wenn allerdings rechtlich gesehen keine Hospitation, sondern ein Arbeitsverhältnis vorliegt, kann ein Verstoß gegen § 85 Abs. 4 AsylG, § 404 Abs. 2 Nr. 3 SGB III auch dann vorliegen, wenn eine unentgeltliche Tätigkeit vereinbart wird, nach zivilrechtlichen Grundsätzen diese Vereinbarung jedoch unwirksam ist und ein Entgelt hätte gezahlt werden müssen.²⁴⁸

²⁴⁸ OLG Oldenburg, B. v. 09.04.2010, Az. 2 SsRs 46/10.

Abkürzungsverzeichnis

AO	Abgabenordnung
AsylbLG	Asylbewerberleistungsgesetz
AsylG	Asylgesetz
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
AVwV	Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum AufenthG
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BBiG	Bundesbildungsgesetz
BeschV	Beschäftigungsverordnung
BFDG	Bundesfreiwilligendienstgesetz
JFDG	Jugendfreiwilligendienstgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
DA	Durchführungsanweisungen
ESF	Europäischer Sozialfonds
EStG	Einkommensteuergesetz
FSJ/FÖJ	Freiwilliges Soziales Jahr/ Freiwilliges Ökologisches Jahr
GA	Geschäftsanweisungen
GewO	Gewerbeordnung
HS	Halbsatz
JArgSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
NachwG	Nachweisgesetz
MiLoG	Mindestlohngesetz
OVG	Oberverwaltungsgericht
SchwarzArbG	Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
StGB	Strafgesetzbuch

Tätigkeitsform	Beschäftigungserlaubnis der Ausländerbehörde erforderlich?	Gestattung und Duldung: Zustimmung der BA grundsätzlich erforderlich?	Mindestlohn?	Angemessene Vergütung nach Berufsbildungsgesetz?	Schriftlicher Vertrag erforderlich?	SV-pflicht (KV, PV, RV, AV) bei mehr als geringfügiger Beschäftigung?	Gesetzliche Unfallversicherung?
Praktika zur Orientierung für eine Arbeitsaufnahme	Ja § 7 Abs. 2 SGB IV 1.1	Ja § 61 Abs. 2 S. 1 AsylG; § 32 BeschV 1.2	Ja § 22 Abs. 1 S. 1 MiLoG 1.3	Nein Zahlung Mindestlohn § 22 Abs. 1 S. 1 MiLoG 1.4	Ja Arbeitsvertrag §§ 1 S. 2; 2 Abs. 1 NachwG 1.5	Ja §§ 2 Abs. 2 Nr. 1; 8 SGB IV 1.6	Ja § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII 1.7
Praktika zur Orientierung für die Aufnahme Berufsausbildung oder Studium	Ja § 7 Abs. 2 SGB IV 2.1	Nein bis zu 3 Mo. § 32 BeschV; § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 MiLoG 2.2	Nein bis zu 3 Mo. § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 MiLoG 2.3	Ja bis zu 3 Mo. §§ 26, 17 BBiG 2.4	Ja bis zu 3 Mo. schriftl. Praktikumsvertrag § 2 Abs. 1a NachwG 2.5	Ja §§ 2 Abs. 2 Nr. 1; 8 SGB IV 2.6	Ja § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII 2.7
Freiwillige Praktika, begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung	Ja § 7 Abs. 2 SGB IV 3.1	Nein bis zu 3 Mo. § 32 BeschV; § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 MiLoG 3.2	Nein bis zu 3 Mo. § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 MiLoG 3.3	Ja bis zu 3 Mo. §§ 26, 17 BBiG 3.4	Ja bis zu 3 Mo. schriftl. Praktikumsvertrag § 2 Abs. 1a NachwG 3.5	abhängig von Art der Sozialversicherung 3.6	Ja § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII 3.7
Verpflichtende Zwischenpraktika im Rahmen schulischer Ausbildung/Studium	Je nach Einzelfall § 7 Abs. 2 SGB IV 4.1	Nein § 32 BeschV; § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 MiLoG 4.2	Nein § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 MiLoG 4.3	Nein kein Vertragsverhältnis i. S. d. § 26 BBiG vgl. § 3 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BBiG 4.4	Ja schriftl. Praktikumsvertrag § 2 Abs. 1a NachwG 4.5	abhängig von Art der Sozialversicherung 4.6	Ja §§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII 4.7
Verpflichtende Vor- und Nachpraktika im Rahmen schulischer Ausbildung/Studium	Je nach Einzelfall § 7 Abs. 2 SGB IV 5.1	Nein § 32 BeschV; § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 MiLoG 5.2	Nein § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 MiLoG 5.3	Nein kein Vertragsverhältnis i. S. d. § 26 BBiG vgl. § 3 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BBiG 5.4	Ja schriftl. Praktikumsvertrag § 2 Abs. 1a NachwG 5.5	abhängig von Art der Sozialversicherung 5.6	Ja §§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII 5.7
Einstiegs-qualifizierung (§ 54a SGB III)	Ja § 7 Abs. 2 SGB IV 6.1	Nein § 32 BeschV; § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 MiLoG 6.2	Nein § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 MiLoG 6.3	Ja §§ 26, 17 BBiG 6.4	Ja schriftl. Praktikumsvertrag § 2 Abs. 1a NachwG 6.5	Ja immer, bis 325 € vom Ausbilder zu zahlen § 20 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 S. 2 SGB IV 6.6	Ja § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII 6.7

Tätigkeitsform	Beschäftigungserlaubnis der Ausländerbehörde erforderlich?	Gestattung und Duldung: Zustimmung der BA grundsätzlich erforderlich?	Mindestlohn?	Angemessene Vergütung nach Berufsbildungsgesetz?	Schriftlicher Vertrag erforderlich?	Sozialversicherungspflicht (KV, PV, RV, AV) bei mehr als geringfügiger Beschäftigung?	Gesetzliche Unfallversicherung?
Praktika im Rahmen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (§ 51 SGB III)	Ja § 7 Abs. 2 SGB IV 7.1	Nein § 32 BeschV; § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 MiLoG 7.2	Nein § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 MiLoG 7.3	Ja §§ 26, 17 BBiG 7.4	Ja schriftl. Praktikumsvertrag § 2 Abs. 1a NachwG 7.5	Ja §§ 2 Abs. 2 Nr. 1; 8 SGB IV 7.6	Ja § 2 Abs. 1 Nr. 1, 14b SGB VII 7.7
Betriebliche Tätigkeiten im Rahmen von Beruflicher Weiterbildung (§§ 81 ff SGB III)	Ja § 7 Abs. 2 SGB IV 8.1	Abhängig von Art der Maßnahme §§ 32 Abs. 2 Nr. 2 BeschV 8.2	Nein § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 analog; Abs. 3 MiLoG 8.3	Abhängig von Art der Maßnahme §§ 26, 17 BBiG 8.4	Ja schriftl. Ausbildungs- oder Praktikumsvertrag § 11 BBiG; § 2 Abs. 1a NachwG 8.5	Ja §§ 2 Abs. 2 Nr. 1; 8 SGB IV 8.6	Ja § 2 Abs. 1 Nr. 1, 14b SGB VII 8.7
Freiwilligendienste (FSJ/FÖJ/Bundesfreiwilligendienst)	Ja vgl. §§ 30 Nr. 2; 14 Abs. 1 Nr. 1 BeschV 9.1	Nein §§ 32 Abs. 2 Nr. 3; 14 Abs. 1 Nr. 1 BeschV 9.2	Nein vgl. § 2 BFDG; § 2 JFDG 9.3	Nein nur Unterkunft, Verpflegung etc. § 2 Nr. 4 BFDG; § 2 Abs. 1 Nr. 3 JFDG 9.4	Ja für wesentl. Punkte des Dienstes § 8 Abs. 1 BFDG; § 11 JFDG 9.5	Ja immer vom Träger zu zahlen, § 20 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 SGB IV 9.6	Ja § 2 Abs. 1a SGB VII 9.7
Hospitationen	Nein vgl. § 7 SGB IV 10.1	Nein 10.2	Nein kein Arbeits- oder Praktikumsverhältnis § 22 MiLoG 10.3	Nein kein Vertragsverhältnis i. S. d. § 26 BBiG 10.4	Nein kein Arbeits- oder Praktikumsverhältnis vgl. §§ 1 f NachwG 10.5	Nein 10.6	Nein vgl. § 2 SGB VII 10.7
Maßnahmen bei Arbeitgebern zur Aktivierung/beruflichen Eingliederung (§ 45 SGB III)	Nein vgl. BA, FW 01.08.2016, MAG 45.01 11.1	Nein 11.2	Nein kein Arbeits- oder Praktikumsverhältnis § 22 MiLoG 11.3	Nein kein Vertragsverhältnis i. S. d. § 26 BBiG 11.4	Nein kein Arbeits- oder Praktikumsverhältnis vgl. §§ 1 f NachwG 11.5	Nein 11.6	Ja § 2 Abs. 1 Nr. 14 b SGB VII 11.7
Arbeitsgelegenheiten nach § 16d SGB II („1-€-Jobs“)	Nein § 16d Abs. 7 S.2 SGB II 12.1	Nein 12.2	Nein vgl. § 16d Abs. 7 S. 2 SGB II 12.3	Nein kein Vertragsverhältnis i. S. d. § 26 BBiG 12.4	Nein kein Arbeits- oder Praktikumsverhältnis vgl. §§ 1 f NachwG 12.5	Nein 12.6	Ja § 2 Abs. 1 Nr. 14 b SGB VII 12.7
Arbeitsgelegenheiten nach §§ 5, 5b AsylbLG	Nein § 5 Abs. 5 S.1 AsylbLG; § 421a S.1 SGB III 13.1	Nein 13.2	Nein vgl. § 5 Abs. 5 AsylbLG; § 421a S. 1 SGB III 13.3	Nein kein Vertragsverhältnis i. S. d. § 26 BBiG 13.4	Nein kein Arbeits- oder Praktikumsverhältnis vgl. §§ 1 f NachwG 13.5	Nein 13.6	Ja § 5 Abs.5 S.3 AsylbLG; § 421a S.1 SGB III 13.7