

## Mindestlohn - Anwendungsbereich - Praktikanten

Ab dem 01.01.2017 gilt für alle Arbeitnehmer<sup>1</sup> ein zwingender gesetzlicher Mindestlohn von **8,84 € brutto** für jede Zeitstunde.<sup>2</sup>

Für Arbeits- bzw. Dienstverhältnisse, die unter den Geltungsbereich der **Dritten Pflegearbeitsbedingungenverordnung** fallen (betrifft beispielsweise regelmäßig Pflegekräfte in Sozialstationen oder in der Altenpflege), gilt in Baden-Württemberg ein höherer Mindestlohn von **10,55 €** für jede Zeitstunde.<sup>3</sup>

### 1. Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes

Das MiLoG gilt gemäß § 22 Abs. 1 Satz 1 für Arbeitnehmer. „Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags **weisungsabhängige** Arbeit gegen Entgelt im Dienste eines anderen verrichtet.“ Dabei kommt es nicht auf die gewählte Vertragsbezeichnung, sondern auf die tatsächliche Vertragsdurchführung an.<sup>4</sup>

Der Mindestlohn gilt auch für **geringfügig Beschäftigte** (Minijobber) und für **Rentner**, die in einem Arbeits-/ Dienstverhältnis stehen.

Der Auslagenersatz für **Ehrenamtliche** ist vom Anwendungsbereich des MiLoG **nicht** erfasst. Doch kann sich auch eine als ehrenamtlich oder freiwillig bezeichnete Tätigkeit als Arbeitsverhältnis darstellen. Entscheidend ist auch hier die tatsächliche Durchführung, die eine Gesamtbetrachtung aller Umstände des jeweiligen Einzelfalls erforderlich macht. **Freiwilligendienstleistende**<sup>5</sup> (z.B.: FSJ, Bufdi) unterfallen gleichfalls **nicht** dem Mindestlohngesetz, da sie ehrenamtlich tätig werden.

<sup>1</sup> Aus Gründen der Vereinfachung und der leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, die jeweils auch für die weibliche Form steht.

<sup>2</sup> § 1 Abs. 2 MiLoG i.V.m. § 1 Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns (Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV).

<sup>3</sup> Zu den Einzelheiten, vgl.: [www.gesetze-im-internet.de/pflegearbbv\\_3/](http://www.gesetze-im-internet.de/pflegearbbv_3/)

<sup>4</sup> Greiner, in: Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht, § 22 Rn 1.

<sup>5</sup> Im Sinne des § 32 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 d Einkommenssteuergesetzes (EStG).

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn gilt **nicht** für **Auszubildende** nach dem Berufsbildungsgesetz, auch nicht bei berufsausbildungsvorbereitenden Maßnahmen. Das gleiche gilt für **Selbständige** (z.B. auf Grundlage eines freien Dienst- bzw. Werkvertrages, oder Honorarvertrages), und **Heimarbeiter** nach dem Heimarbeitsgesetz. Bei **Maßnahmen der Arbeitsförderung** (z.B.: 1-Euro-Jobs) steht die Eingliederung in den Arbeitsmarkt im Vordergrund, zum Bestreiten des Lebensunterhalt erhalten die Teilnehmer regelmäßig unterstützende Leistungen, der Mindestlohn gilt nicht.

Bei **Menschen mit Behinderung** wird regelmäßig danach unterschieden, ob sie gemäß § 221 Abs. 1 SGB IX in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis (zumeist im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten) oder ob sie in Integrationsbetrieben gemäß § 215 Abs. 1 SGB IX in einem Arbeitsverhältnis stehen. Nur die zweite Variante ist mindestlohnpflichtig.

**Schüler** haben Anspruch auf Mindestlohn, wenn sie mindestens 18 Jahre alt sind **oder** über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen.

Für die ersten sechs Monate der Beschäftigung eines **Langzeitarbeitslosen** iSv. § 18 Abs. 1 SGB III muss kein Mindestlohn bezahlt werden. Betroffen sind Personen, die ein Jahr oder länger ununterbrochen arbeitslos waren, wobei die Arbeitslosigkeit dem Abschluss des Arbeitsvertrages unmittelbar vorausgehen muss.

## **2. Praktikanten**

Praktikanten werden vom Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes gemäß § 22 Abs. 1 Satz 2 erfasst, obwohl sie keine Arbeitnehmer sind.

Praktikanten werden für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit eingestellt, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung (im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt. Entscheidend ist nicht die Bezeichnung des Vertragsverhältnisses, sondern dessen tatsächliche Ausgestaltung.<sup>6</sup>

Die Mindestlohnpflicht greift für Praktikumsverhältnisse jedoch nur dann, wenn keine Ausnahme im Sinne des § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr.1 bis 4 MiLoG vorliegt.

---

<sup>6</sup> Diese Definition entspricht dem Praktikantenbegriff in § 26 BBiG (Koch-Rust/Kolb/Rosentreter, NZA 2015, 402; Franzen, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 22 Rn. 6f).

## **Ausnahmen von der Mindestlohnpflicht bei**

- a) Pflichtpraktika**
- b) Freiwilligen Praktika bis zur Dauer von drei Monaten**
  - aa) Orientierungspraktika**
  - bb) Begleitende Praktika**
- c) Einstiegsqualifizierungen nach § 54a SGB III**

Die Voraussetzungen für eine Mindestlohnausnahme müssen zu Beginn des Praktikums vorliegen. Der Wegfall der Voraussetzungen für die Mindestlohnbefreiung im weiteren Praktikumsverlauf ist nicht relevant.

### **a) Pflichtpraktika** gemäß § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG

sind von der Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns ausgenommen. Grundlage für ein Pflichtpraktikum kann eine schul- bzw. hochschulrechtliche Bestimmung oder eine Ausbildungsordnung sein, wobei es nicht auf die Anerkennung der Berufsausbildung oder der Listung im Verzeichnis des Bundesinstituts für Berufsbildung ankommt. Unter die schulrechtlichen Bestimmungen fallen Praktika, die zur Erlangung eines schulischen Abschlusses erforderlich sind. In hochschulrechtlichen Bestimmungen sind Praktika aufgrund von Studien- und Prüfungsordnungen einschließlich von Zulassungsordnungen vorgesehen.<sup>7</sup> Die Bestimmungen müssen dabei das Praktikum zum Inhalt der Ausbildung machen und Art und Länge vorschreiben. Erfasst werden auch Praktika die im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie abgeleistet werden.

Diese Ausnahmeregelung gilt für **duale Studiengänge an einer Berufsakademie**. Im Ergebnis sind aber auch duale Studiengänge an einer Hochschule, Universität oder Fachhochschule mindestlohnbefreit.<sup>8</sup>

Die vergütete Anfertigung einer Abschlussarbeit im Rahmen von **Master- / Bachelor- oder Diplomandenverträgen** ist **nicht** mindestlohnpflichtig, solange der Student nebenher keine Arbeitsleistung erbringt. Die Bindung an bestimmte Arbeitszeiten in der Einrichtung ist unschädlich, sofern damit keine Anwesenheitspflicht verbunden ist.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> Franzen, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 22 Rn. 9f.

<sup>8</sup> Dual Studierende an einer Hochschule, Universität oder Fachhochschule unterfallen dem Ausnahmetatbestand des § 22 Abs. 3 MiLoG, da sie als „zur Berufsausbildung Beschäftigte“ im Sinne des MiLoG zu verstehen sind. Studierende im Rahmen des ausbildungsintegrierenden dualen Studiums sind bis zur Abschlussprüfung Auszubildende nach dem BBiG und unterliegen bereits deshalb nicht dem MiLoG. (Koch-Rust/Kolb/Rosentreter, NZA 2015, 402; Franzen, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 22 Rn. 3).

<sup>9</sup> Picker/Sausmikat, NZA 2014, 942.

## **b) Freiwillige Praktika für die Dauer bis zu drei Monaten**

Dauert ein freiwilliges Praktikum länger als drei Monate ist der Mindestlohn unabhängig davon, ob das Praktikum für einen längeren Zeitraum geplant ist oder ob ein auf drei Monate befristetes Praktikum verlängert wird, **bereits ab dem ersten Tag zu bezahlen.**

### **aa) Orientierungspraktika** gemäß § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 MiLoG

sind für die Dauer von bis zu drei Monaten nicht mindestlohnpflichtig, wenn sie der Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums dienen.

Orientierungspraktika bieten den Praktikanten die Möglichkeit herauszufinden, welche berufliche Richtung sie einschlagen möchten bzw. ob eine bestimmte Ausbildung oder ein Studium für sie in Betracht kommt.<sup>10</sup> Voraussetzung ist, dass das Praktikum einen erkennbaren inhaltlichen Bezug zu einer Ausbildung oder zu einem Studium aufweist, für die der Betroffene die entsprechende Zugangsberechtigung besitzt.<sup>11</sup> Eine Orientierung dürfte jedoch dann nicht mehr vorliegen, wenn der Praktikant bereits einen bestimmten Beruf oder ein bestimmtes Studium ausgewählt hat und das Praktikum lediglich zur Überbrückung des Zeitabschnitts bis zum Studien- oder Ausbildungsbeginn nutzen möchte. Das Gleiche muss gelten, wenn das Praktikum in erster Linie auf den Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen zielt. Ein zweites mindestlohnbefreites Praktikum bei demselben Arbeit- bzw. Dienstgeber ist demnach nur dann denkbar, wenn die fachliche Orientierungsphase noch nicht abgeschlossen ist oder wenn ein Wechsel des Berufsweges ansteht.<sup>12</sup> Nach einem erlangten Berufsabschluss kommt ein Orientierungspraktikum regelmäßig nicht mehr in Betracht.

### **bb) Begleitende Praktika** gemäß § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG

sind für die Dauer von drei Monaten nicht mindestlohnpflichtig, wenn sie begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung abgeleistet werden und nicht bereits zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat.

In begleitenden Praktika ergänzen praktische berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen die theoretischen Inhalte, die im Ausbildungsgang bzw. Studienfach erworben werden. Entscheidend ist deshalb, inwieweit die zu erwerbenden Fertigkeiten zu der Ausbildung bzw. zum Studienfach passen und eine praktische Fortbildung darstellen. Ausbildungsbegleitend kann ein Praktikum auch nur dann sein, wenn es während der Ausbildungs- bzw. Studiendauer erfolgt und einen Bezug zur jeweiligen Ausbildung aufweist.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Hock/Tillmanns, Haufe TVöD Office für die Verwaltung, HaufeIndex 7714531.

<sup>11</sup> Bayreuther, NZA 2014, 865; Burkard-Pötter/Sura, NJW 2015, 517.

<sup>12</sup> Hock/Tillmanns, Haufe TVöD Office für die Verwaltung, HaufeIndex 7714531.

<sup>13</sup> Vgl. BT-Drs. 18/1558,50.

Das Vorbeschäftigungsverbot bezieht sich dem Wortlaut nach auf „ein solches Praktikumsverhältnis“. Lediglich die Kombination zweier begleitender Praktika bei demselben Arbeit- bzw. Dienstgeber soll ausgeschlossen werden. Das hat zur Folge, dass sich ein begleitendes Praktikum mit anderen Praktika im Sinne dieses Gesetzes kombinieren lässt. Das gilt im Grundsatz auch für die Kombination anderer Praktikumsarten untereinander, solange die jeweiligen Voraussetzungen dafür vorliegen.

Das Vorbeschäftigungsverbot ist zeitlich unbeschränkt formuliert. Das bedeutet, dass auch nach einem langjährig zurückliegenden Praktikum die Mindestlohnpflicht im Rahmen eines erneuten begleitenden Praktikums besteht.

**c) Einstiegsqualifizierungen nach § 54a SGB III (§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 MiLoG)**

sind nicht vom Mindestlohn umfasst, da sie Menschen mit Vermittlungshemmnissen helfen sollen in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt integriert zu werden. Das gleiche gilt für **Berufsausbildungsvorbereitungsmaßnahmen nach §§ 68 ff BBiG**.