

Hinweise zur Auswirkung der Einführung eines Mindestlohns auf studentische Praktika

I. Ausgangslage

Es ist erklärtes Ziel der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU), die Zusammenarbeit von Einrichtungen der Universität mit Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft zu intensivieren. Die FAU ist hierauf in vielen Bereichen zur Weiterentwicklung ihrer Aufgaben in Lehre und Forschung auch dringend angewiesen. Studierende sind in diesem Rahmen durch Prüfungsordnungen zum Teil verpflichtet, Praktika im Rahmen ihres Curriculums abzuleisten.

II. Inkrafttreten des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG)

Nach jahrelanger politischer Diskussion ist zum 16. August 2014 das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG) in Kraft getreten, wonach ab dem 1. Januar 2015 grundsätzlich für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer ein Bruttolohn von 8,50 Euro pro Zeitstunde durch den Arbeitgeber zu entrichten ist (§ 1 Abs. 1 und 2 MiLoG). Seit dem 1. Juli 2021 gilt ein flächendeckender Mindestlohn von 9,60 Euro brutto je Zeitstunde, ab dem 1. Januar 2022 wird der Mindestlohn auf 9,82 Euro und zum 1. Juli 2022 auf 10,45 Euro erhöht.

III. Auswirkungen des Gesetzes im Hochschulumfeld

Nach § 22 Abs. 1 Sätze 1 und 2 MiLoG gelten Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsausbildungsgesetzes (BBiG) als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, es sei denn, dass sie:

- ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,
- ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
- ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat [...].

1. Praktikantenbegriff¹

Ein Praktikant ist eine Person, die sich „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 nach dem BBiG oder eine vergleichbare praktische Ausbildung handelt“ (§ 22 Abs. 1 Satz 3 MiLoG).

2. Ausnahmetatbestände nach § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG

a) Verpflichtendes Praktikum aufgrund hochschulrechtlicher Bestimmung (Nr. 1)

Darunter sind Praktika zu fassen, die aufgrund von Studien- und Prüfungsordnungen einschließlich von Zulassungsordnungen gefordert werden, ebenso wie solche, die als Pflichtpraktika zur Aufnahme des Studiums vorgeschrieben sind (vgl. Franzen, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl., § 22 Rdnr. 10).

Die in ursprünglichen Fassungen des Gesetzentwurfs noch explizit vorgesehene Ausdehnung des Ausnahmetatbestandes auf Praktika, die im Rahmen eines Kooperationsvertrages zwischen der Hochschule und einem Unternehmen absolviert werden, wurde gestrichen. Derartige Fälle sind nunmehr dem Begriff der „hochschulrechtlichen Bestimmung“ zuzuordnen. Kooperationsvereinbarungen dieser Art beziehen sich ausweislich der Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages (BT-Drs. 18/2010) allerdings nur auf „Praktika, die im Rahmen von dualen Studiengängen absolviert werden“. Diese Ausnahmebestimmung ist damit für die „regulären“ Bachelor- und Masterstudiengänge der FAU, d. h. solche ohne praxisintegrierten Anteil nicht einschlägig. Diese Rechtsauffassung wurde von der zuständigen Rechtsaufsichtsbehörde (dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst) bestätigt.

b) Freiwillige Praktika (Nrn. 2 und 3)

Ausgenommen vom Anwendungsbereich des MiLoG werden ferner sogenannte „Berufspraktika“ von bis zu drei Monaten, mit denen sich die Praktikanten hinsichtlich eines Berufs oder zur Aufnahme eines Studiums orientieren wollen (Nr. 2) (a. a. O., Rdnr. 11).

Dasselbe gilt für ein Praktikum, das begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung absolviert wird, allerdings nicht bei demselben Ausbilder, d. h. im selben Unternehmen (Nr. 3) (Franzen, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl., § 22 Rdnr. 11).

Nach der Gesetzesbegründung sind die Begriffe „Berufs- und Hochschulausbildung“ weit zu verstehen (BT-Drs. 18/1558).

Nach der Kommentarliteratur erfasst der Ausnahmetatbestand der Nr. 3 auch die zwischen dem Abschluss eines Bachelorstudiums und vor Aufnahme eines Masterstudiums abgeleiteten Praktika. Dies wird damit begründet, dass die Hochschulausbildung insoweit als

¹ Zu den Besonderheiten bei Betriebspraktika im Rahmen der Studiengänge Wirtschaftspädagogik und Berufspädagogik Technik finden Sie weiterführende Hinweise und Merkblätter auf den Seiten des Lehrstuhls für Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung: <https://tinyurl.com/y74zybrb>.

eine Einheit gesehen werden müsse – sofern ein solches Praktikum nicht bereits unter Nr. 1 fällt –, weil die Masterprüfungsordnung dies verpflichtend vorschreibt (Franzen, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl., § 22 Rdnr. 11).

3. Einsetzen der Mindestlohnpflicht

Praktika nach den Nrn. 1, 2 bzw. 3 können ferner hintereinander geschaltet werden, so dass sich insgesamt eine längere Dauer des Praktikums ergeben kann. Allerdings löst erst das zweite begleitende Praktikum nach Nr. 3 bei demselben Ausbilder die Mindestlohnpflicht aus (Franzen, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl., § 22 Rdnr. 11). Weiter stellt sich die Frage, zu welchem Zeitpunkt die Mindestlohnpflicht einsetzt, sofern das Praktikum den Zeitraum von drei Monaten überschreitet. Diese Fälle regelt das Gesetz nicht eindeutig. Hier bleibt eine Klärung durch die Rechtsprechung oder Vollzugshinweise abzuwarten. Der Gesetzessystematik entnimmt die Kommentarliteratur folgendes:

Ein Begleitpraktikum nach Nr. 3 wird mindestlohnpflichtig, wenn der Praktikant bereits vorher beim selben Ausbilder ein solches Begleitpraktikum nach Nr. 3 absolviert hat (Franzen, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl., § 22 Rdnr. 12). Die Mindestlohnpflicht setzt somit nicht schon beim ersten, sondern erst beim zweiten Praktikum ein, das beim selben Ausbilder abgeleistet wird (a. a. O.).

Umstritten ist der Fall, wenn ein solches freiwilliges Praktikum nach Nr. 3 von vornherein auf einen Zeitraum von mehr als drei Monaten angelegt ist. Hier werden unterschiedliche Auffassungen vertreten.

Überzeugend – schon aus dem Grund, dass „künstliche“ Unterbrechungen des Praktikums unterbleiben können – dürfte jene sein, wonach dieser Fall des Aufspaltens auf zwei Zeiträume nicht anders behandelt werden kann als die Konstellation, dass das Praktikum von vornherein an einem Stück länger als drei Monate dauert (vgl. a. a. O.). Dies dürfte im Übrigen der gesetzgeberischen Intention, das Instrument Praktikum nicht über Gebühr einzuschränken, entsprechen. Die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns entsteht nach dieser Ansicht daher erst nach Ablauf des festgesetzten Zeitraums von drei Monaten, (auch) wenn das Praktikum von vornherein auf einen längeren Zeitraum angelegt ist (vgl. a. a. O., umstr.).

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales vertritt die gegenteilige Auffassung. Dauert ein freiwilliges Praktikum länger als drei Monate, falle es komplett unter den Mindestlohn und sei ab dem ersten Tag mit dem Mindestlohn zu vergüten. Dies gelte sowohl, wenn das Praktikum von vornherein länger als drei Monate dauere, aber auch, wenn ein auf drei Monate befristetes Praktikum über drei Monate hinaus verlängert werde.

Angesichts der nach § 21 Abs. 1 Nr. 9, Abs. 3 MiLoG hohen Bußgeldbewehrung für Unternehmer bei Nichtentrichtung des Mindestlohns (bis zu 500.000 Euro), dürfte hier mit Blick auf alternative Auslegungen des Gesetzes bis zu einer endgültigen Klärung dieser Frage Vorsicht geboten sein.

IV. Ausblick

Die Ausweitung von dem MiLoG nicht unterfallender Tatbestände wurde innerhalb der Regierungskoalition diskutiert, mit Blick auf den Hochschulbereich – nicht zuletzt aus Gründen vielfach prekärer Praktikumsverhältnisse – aber verworfen.

Nach Informationen des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst werden Entwicklungen, die durch den Vollzug des Gesetzes einer engen Vernetzung der Universität mit Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft zuwiderlaufen könnten ggfs. evaluiert. Nötigenfalls sollen auf politischer Ebene Änderungen angeregt werden.

Abschließend lässt sich daher festhalten, dass nicht dem MiLoG unterfallende Praktika nur in engen gesetzlichen Grenzen möglich sind, was – wie bereits angemerkt – der gesetzgeberischen Intention entsprechen dürfte.

V. Ansprechpartner in der Zentralen Universitätsverwaltung

Für alle im Zusammenhang mit dem Thema Mindestlohn im Bereich von Studium und Lehre auftretenden Fragen stehen Ihnen die juristischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des [Referats L 1 – Rechtsangelegenheiten und Qualitätsmanagement in Lehre und Studium](#) zur Verfügung:

Silke Bergmann
Tel.: 09131/85-70850
silke.bergmann@fau.de

Ruth Heuberger
Tel.: 09131/85-70851
ruth.heuberger@fau.de

Alexander Fuchs
Tel.: 09131/85-70856
alexander.fuchs@fau.de

Alexander Gold
Tel.: 09131/85-70855
alexander.ag.gold@fau.de