



Westsächsische Hochschule Zwickau
University of Applied Sciences



Bundesagentur
für Arbeit

Handreichung Mindestlohn

für Angehörige der Westsächsischen Hochschule Zwickau

Stand: 03/2016

Inhaltsverzeichnis

Rechtlicher Hinweis / Vorbemerkung	2
1. Höhe des Mindestlohnes und Betroffene	2
1.1 Höhe des Mindestlohns / Übergangsregelungen.....	2
1.2 Betroffene Personen (Anwendungsbereich).....	4
2. Berechnung und Arbeitszeit	4
2.1 Entlohnungsmodelle	4
2.2 Berechnung des Mindestlohns.....	5
2.3 Bestandteile der Arbeitszeit.....	7
3. Praktikum und Abschlussarbeit.....	8
3.1 Definition Praktikum.....	8
3.2 Pflichtpraktika	8
3.3 Freiwillige Praktika	9
3.4 Orientierungspraktika	10
3.5 Kombinationen verschiedener Praktika beim selben Arbeitgeber.....	10
3.6 Abschlussarbeiten im Unternehmen	11
4. Nachweispflicht und Kontrolle	12
5. Weitere Informationsmöglichkeiten	13
Quellenverzeichnis	15

Rechtlicher Hinweis/Vorbemerkung

Die Auslegung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) obliegt den Gerichten bzw. den mit der Überprüfung beauftragten Zollbehörden. Diese Handreichung soll lediglich der besseren Orientierung und Hilfestellung für die Angehörigen der Westsächsischen Hochschule Zwickau im Umgang mit dem am 01.01.15 eingeführten Mindestlohn dienen und vereinfacht wichtige Eckpunkte darstellen. Es wurden schwerpunktmäßig nur die Informationen aufgenommen, welche für Studierende relevant sind. Er richtet sich daher insbesondere an Studierende, welche einen Nebenjob ausüben und an Studierende, welche ein Praktikum absolvieren.

Alle Angaben sind ohne Gewähr! Die Verfasser haften nicht für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte. Die hier zusammengefassten Informationen geben weitestgehend und wenn nicht anders angegeben die Rechtsauffassung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) wieder und **basieren z. T. wörtlich auf den „Allgemeinen Fragen zum gesetzlichen Mindestlohn“**, abrufbar unter <http://www.der-mindestlohn-gilt.de/ml/DE/Ihre-Fragen/Allgemeine-Fragen-zum-Mindestlohn/faq-zum-mindestlohn-info.html>. An einigen Stellen wird zudem auf weitere Rechtsauffassungen verwiesen, welche insbesondere aus dem Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht und dem Beck'schen Online-Kommentar Arbeitsrecht resultieren. Die entsprechenden Passagen sind mit Quellenangaben versehen.

1. Höhe des Mindestlohnes und Betroffene

2

1.1 Höhe des Mindestlohns/Übergangsregelungen

Der gesetzliche Mindestlohn beträgt derzeit 8,50 EUR pro Stunde (brutto).

Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung bleiben bei der Berechnung des Mindestlohns außer Betracht.

Es gelten jedoch noch einige **Übergangsregelungen**. In der nachfolgenden Tabelle wurden zudem geltende Branchenmindestlöhne, welche auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetz für die gesamte Branche für verbindlich erklärt wurden, aufgenommen.¹

¹ Es wurden nur jene Branchen aufgenommen, in welchen die Studierenden der WHZ erfahrungsgemäß Nebenjobs ausüben.

Branche	Zeitpunkt	Bereich und Höhe		
Land-und Forstwirtschaft einschl. Gartenbau	bis 12/2016	Ost (+Berlin)	7,90 €	
		West	8 €	
	01/2017 – 10/2017	8,60 €		
	ab 11/2017	9,10 €		
Wäschereidienstleistungen	bis 06/2016	Ost (+Berlin) 8 €		
	ab 07/2016	Ost (+Berlin) 8,75 €		
Fleischwirtschaft	bis 11/2016	Bundesweit 8,60 €		
	ab 12/2016	Bundesweit 8,75 €		
ZeitungszustellerInnen ²	bis 12/2016	7,23 €		
	ab 01/2017	8,50 €		
Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeiter)	bis 05/2016	8,20 €	Ost (+Berlin)	
	ab 06/2016	8,50 €		
Maler-und Lackiererhandwerk	bis 04/2016	Qualifikation	ungelernt	gelernt
		West	10 €	12,80 €
		Berlin	10 €	12,60 €
		Ost	10 €	10,90 €
	ab 05/2016	West	10,10 €	13,10 €
		Berlin	10,10 €	12,90 €
Ost		10,10 €	11,30 €	
Pflegebranche (betrachtet nur NBL außer Berlin)	bis 12/2016	9 €		
	ab 01/2017	9,50 €		

² Nach § 24 Absatz 2 Satz 2 MiLoG sind Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller Personen, die in einem Arbeitsverhältnis ausschließlich periodische Zeitungen oder Zeitschriften an Endkunden zustellen; dies umfasst auch Zustellerinnen und Zusteller von Anzeigenblättern mit redaktionellem Inhalt. Bei der Frage der Ausschließlichkeit kommt es darauf an, dass es sich um eine Zeitung im Sinne eines Presseproduktes handelt. Darunter fallen auch Beilagen und Einlagen, wenn sie ein Teil des Presseproduktes sind. Wann dies der Fall ist, ist eine Frage des Einzelfalls. Indizien dafür, dass Beilagen Teil des Presseproduktes sind, können sich beispielsweise aus der Gestaltung des Presseproduktes (z. B. Aufnahme der Beilagen in das Verzeichnis der Beilagen etc.) selbst ergeben.

1.2 Betroffene Personen (Anwendungsbereich)

Der Mindestlohn gilt für **alle im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** sowie in einigen Fällen für Praktikantinnen und Praktikanten (vgl. Punkt 3).

Keine Arbeitnehmer i. S. d. MiLoG und damit **vom Mindestlohn ausgenommen** sind **Ehrenamtliche, Heimarbeiter** und natürlich **Selbstständige**.

Eine **ehrenamtliche Tätigkeit** liegt dann vor, wenn sie nicht der Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz dient, sondern Ausdruck einer inneren Haltung gegenüber Belangen des Gemeinwohls und den Sorgen und Nöten anderer Menschen ist. Mitunter kann sich die Beurteilung, ob ein Arbeitsverhältnis oder ein Ehrenamt vorliegt, als schwierig erweisen. Dabei kommt es auf die Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalles an. Eine als freiwillig bezeichnete Tätigkeit kann sich daher als Arbeitsverhältnis darstellen. Kommt man bspw. zu dem Schluss, dass eine ehrenamtlich tätige Person einem umfangreichen Weisungsrecht des Auftraggebers unterliegt, ist die Vereinbarung der Ehrenamtlichkeit unwirksam. Rechtlich gesehen liegt dann ein Arbeitsverhältnis vor. Vorsicht bei „Quasi-Freiwilligen“: Dies betrifft Personen, die zwar aus gemeinnützigen Motiven heraus tätig sind, jedoch als z. B. Minijobber angestellt sind. Hierbei handelt es sich nicht um eine ehrenamtliche Tätigkeit! Die ehrenamtliche Tätigkeit ist **nicht mindestlohnpflichtig**.

Unselbstständiger **Heimarbeiter** im Sinne des Heimarbeitsgesetzes ist, wer in selbstgewählter Arbeitsstätte (eigener Wohnung oder selbstgewählter Betriebsstätte) allein oder mit seinen Familienangehörigen im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern erwerbsmäßig arbeitet, jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem unmittelbar oder mittelbar Auftrag gebenden Gewerbetreibenden überlässt. Es handelt sich hierbei um arbeitnehmerähnliche Personen, wodurch der Mindestlohn **nicht** zur Anwendung kommt.

2. Berechnung und Arbeitszeit

2.1 Entlohnungsmodelle

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Studierenden, welche einer Nebenbeschäftigung, einem Ferienjob oder einer Werkstudentenstelle bspw. als Minijob nachgehen. Dabei sind jedoch die Übergangsregelungen unter Punkt 1.2 zu beachten.

Zulässig sind alle bisherigen **Entlohnungsmodelle**:

- Stundenlohn
- Monatslohn
- Stück- und Akkordlohn
- andere variable Vergütungsmodelle

Es muss jedoch der Grundsatz gewährleistet werden, dass **jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde mit dem Mindestlohn vergütet** wird.

Bereitschaftszeiten sind daher nach allgemeinen Grundsätzen mit dem Mindestlohn zu vergüten, soweit sie nach der Rechtsprechung als vergütungspflichtige Arbeitszeit anzusehen sind.

2.2 Berechnung des Mindestlohns

Grundsätzlich sind solche Zahlungen des Arbeitgebers als Bestandteile des Mindestlohns anzurechnen, die die „Normaltätigkeit“ der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers abgeltend und damit die **vertraglich geschuldete Arbeitsleistung honorieren**³. Zahlungen, die eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer als Ausgleich für darüber hinausgehende Leistungen erhält, sind nicht anrechenbar (z. B. Zahlungen, die zu Leistungen motivieren, die über die vereinbarte normale Leistung hinausgeht)⁴.

Zuschläge und Zulagen:

Leistet die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer z. B. auf Verlangen des Arbeitgebers ein „Mehr“ an Arbeit oder eine „höherwertige“ Arbeit, umfasst die Zusatzvergütung hierfür nicht mehr seine „Normalleistung“ und ist deshalb **nicht anrechenbar** (z. B. Überstundenzuschläge⁵, Akkordprämien und Qualitätsprämien). Auch solche Zusatzvergütungen bleiben bei der Ermittlung des Mindestlohns außen vor, die voraussetzen, dass der Arbeitnehmer zu besonderen Zeiten arbeitet (z. B.: Zulagen/Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtzuschläge, Schichtzulagen). Dasselbe gilt für die Abgeltung von besonders unangenehmen, beschwerlichen, körperlich oder psychisch sehr belastenden oder gefährlichen Arbeiten (z. B.: Schmutzzulagen oder Gefahrenzulagen).⁶

5

Im Gegensatz dazu sind vom Arbeitgeber gezahlte Zulagen dann auf den Mindestlohn **anrechenbar**, wenn sie nicht das Verhältnis zwischen der Leistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers und der von ihm erhaltenen Gegenleistung verändern (sog. *funktionale Gleichwertigkeit der zu vergleichenden Leistungen*). Dies ist dann der Fall, wenn die Zulagen oder Zuschläge zusammen mit anderen Leistungen des Arbeitgebers diejenige Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers entgelten sollen, die mit dem Mindestlohn zu vergüten ist („Normalleistung“). (z. B.: Bauzuschlag, Zulagen die im Arbeitsvertrag als Differenz zwischen dem heimischen Lohn und dem geschuldeten Mindestlohn ausgewiesen sind.)⁷

Einmalzahlungen:

Einmalzahlungen sind schon wegen der Fälligkeitsregelung allenfalls **im Monat ihrer tatsächlichen Auszahlung auf den Mindestlohn anrechenbar**. Im Übrigen kann eine Einmalzahlung auch in der Form anrechenbar gemacht werden, dass sie anteilig auf mehrere Monate verteilt und dem Arbeitnehmer zu dem jeweils für den Mindestlohn

³ Vgl. BeckOK ArbR/Greiner MiLoG § 1

⁴ Vgl. BeckOK ArbR/Greiner MiLoG § 1

⁵ In gewissem Umfang sind vergütete Überstunden nach Auffassung von FRANZEN möglicherweise doch mindestlohnwirksam (vgl. ErfK/Franzen, MiLoG, § 1, Rn. 13). Nach GREINER können zudem arbeitsvertraglich vorgesehene (unechte) Überstunden, die mit der Grundvergütung abgegolten werden, angerechnet werden. (vgl. BeckOK ArbR/Greiner MiLoG § 1 Rn 34).

⁶ Vgl. auch Zollverwaltung, http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUeG/mindestlohn-aentg-lohnuntergrenze-aeueg_node.html.

⁷ Vgl. Zollverwaltung, http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUeG/mindestlohn-aentg-lohnuntergrenze-aeueg_node.html.

maßgeblichen Fälligkeitszeitpunkt tatsächlich und auch unwiderruflich ausgezahlt wird. Das Weihnachtsgeld zum Beispiel könnte bei der Berechnung des Mindestlohns insoweit Berücksichtigung finden, als es über das gesamte Jahr verteilt mit den monatlichen Abrechnungen zu je einem Zwölftel spätestens am Ende des Folgemonats ausgezahlt wird.

Erfolgsbeteiligungen und umsatzabhängige Zulagen:

Sie sind nur dann auf den Mindestlohn anrechenbar, wenn

- der Betrag anteilig und regelmäßig (also bei einer Jahresprämie monatlich zu je einem Zwölftel) jeweils zu dem für den Mindestlohn maßgeblichen Fälligkeitszeitpunkt ausgezahlt werden (anderenfalls, z. B. bei einer jährlichen Zahlungsweise, käme eine Berücksichtigung von vornherein allenfalls in dem Monat der Auszahlung in Betracht),
- die Zahlung nicht widerrufbar ist,
- die Auszahlung nicht von weiteren Voraussetzungen oder Faktoren abhängig ist.

Der Mindestlohn darf nicht unterschritten werden, wenn der für die Prämie vorausgesetzte Erfolg oder Umsatz nicht erreicht wurde.

Sachleistungen:⁸

Sachbezüge mit Entgeltcharakter sind auf den Mindestlohn anrechenbar, wenn sie

- privatnützig gewährt werden und
- einen geldwerten Vorteil darstellen.

Sie honorieren damit die reguläre vertragsgemäße Arbeitsleistung.

Beispiele: Privatnutzung von Dienstwagen⁹, Tankgutscheine, Jobtickets, freie Kost und Logis für Saisonkräfte, Nutzung von Werks- und Dienstwohnungen, kostenfreie oder verbilligte Überlassung von Waren

6

Folgende Zahlungen/Leistungen sind NICHT mindestlohnanrechnungsfähig:

- Vermögenswirksame Leistungen
- Kost und Logis (Ausnahme jedoch bei Saisonarbeit)
- Kostgeld
- Trinkgelder¹⁰
- vom Arbeitgeber gezahlte Aufwandsentschädigungen

⁸ Vgl. BeckOK ArbR/Greiner MiLoG § 1 Rn. 45-47.

⁹ Das BMAS vertritt hier eine andere Auffassung: Nach dieser kann die Überlassung des Firmenwagens zur privaten Nutzung nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. (Vgl. BMAS (Hrsg.) <http://www.der-mindestlohn-wirkt.de/SharedDocs/Downloads/ml/informationen-zum-mindestlohngesetz-im-detail.pdf>, S. 19.)

¹⁰ Wenn im Arbeitsvertrag vereinbart wurde, dass Trinkgelder Teil des Arbeitsentgeltes sind, können diese ggf. auch für den Mindestlohn angerechnet werden (vgl. BeckOK ArbR/Greiner MiLoG § 1 Rn. 62).

2.3 Bestandteile der Arbeitszeit¹¹

Unter den Mindestlohn fällt sog. Vollarbeit, also alle Zeiten, während denen der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin tatsächlich arbeitet. Daher zählen hierzu **keine Pausenzeiten**.

Weiterhin gehören unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung zur Arbeitszeit

- Rüstzeiten (z. B. das Hochfahren eines Kassensystems)
- Bereitschaftsdienste (Der Arbeitnehmer muss sich außerhalb seiner regulären Arbeitszeit an einem Ort aufhalten, der ihm vom Arbeitgeber vorgegeben ist, um auf Anweisung des Arbeitgebers unverzüglich die Arbeit aufnehmen zu können.)
- Wegzeiten (ACHTUNG: Nur Wegzeiten, die z. B. für die Fahrt von Kunden A zu Kunden B anfallen.)

Nicht zur Arbeitszeit zählen

- Rufbereitschaft (Unterschied zum Bereitschaftsdienst: Der Arbeitnehmer muss NICHT an einem festgelegten Ort anwesend sein. Er muss nur innerhalb einer bestimmten Zeitspanne die Arbeit aufnehmen können).
- Wegzeiten von der Wohnung zum Arbeitsplatz.

Im Pflegebereich existieren zahlreiche Besonderheiten. Diese sind bspw. auf <http://www.etl-rechtsanwaelte.de/aktuelles/gesetz-zur-staerkung-der-tarifautonomie-mindestlohngesetz-haeufige-fragen-faq> unter dem Punkt 4. b) zusammengefasst.

2.4 Besonderheiten beim Minijob

Berechnung des Mindestlohns bei geringfügigen Beschäftigungen/Minijobs:

Beim gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde handelt es sich um einen Bruttostundenlohn. Der Arbeitnehmer trägt davon nur seinen Anteil von 3,9 Prozent für die gesetzliche Rentenversicherung, von dem er sich befreien lassen kann.

Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung bleiben bei der Berechnung des Mindestlohns außer Betracht. Die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung (13 Prozent) und zur gesetzlichen Rentenversicherung (15 Prozent) im Rahmen der Minijobs hat der Arbeitgeber zu tragen – zusätzlich zum Bruttostundenlohn. Die einheitliche Pauschalsteuer in Höhe von zwei Prozent des Arbeitsentgelts darf der Arbeitgeber auf die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer abwälzen. Dadurch bleibt der Bruttolohn unverändert, aber der Nettolohn mindert sich. Alternativ kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer auch nach den individuellen Lohnsteuermerkmalen des Arbeitnehmers, welche dem Finanzamt vorliegen, abführen.¹²

Geringfügigkeitsgrenze:

Mit dem Mindestlohn von 8,50 € kann es vorkommen, dass nun durch den höheren Stundenlohn die 450-Euro-Grenze pro Monat schneller erreicht ist. Entweder muss dann die Arbeitszeit pro Monat reduziert werden, um die 450-Euro-Grenze weiter einzuhalten oder die Geringfügigkeitsgrenze wird überschritten. Beim Überschreiten würde der Arbeitnehmer/die

¹¹ Die Erläuterungen unter Punkt 2.3 beruhen auf den Ausführungen und Rechtsauffassungen unter <http://www.etl-rechtsanwaelte.de/aktuelles/gesetz-zur-staerkung-der-tarifautonomie-mindestlohngesetz-haeufige-fragen-faq>.

¹² Detaillierte Informationen zur Besteuerung von Minijobs werden durch die Knappschaft Bahn See (Hrsg.) unter http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/01_mj_im_gewerblichen_bereich/18_steuerecht/node.html veröffentlicht.

Arbeitnehmerin automatisch in die Versicherungspflicht für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung fallen.¹³ Weitere Informationen zu den Minijobs finden sich auf der Seite der Minijob-Zentrale unter <http://minijob-zentrale.de>.

Maximale Arbeitszeit bei Minijobs:

Es muss nachgewiesen werden können, dass der Mindestlohn für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde bezahlt wird. Aus der Geringfügigkeitsgrenze von 450 € ergibt sich damit eine vertragl. vereinbarte Arbeitsleistung von max. 52,9 Arbeitsstunden pro Monat..

Aufzeichnungspflicht:

Vgl. Punkt 4.

3. Praktikum und Abschlussarbeit

3.1 Definition Praktikum

Praktikant/-in ist unabhängig von der gewählten Bezeichnung, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine **begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen** einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt. **Im Vordergrund steht die Einbindung in Arbeitsabläufe zu Bildungszwecken.**

Das MiLoG unterscheidet drei „Praktikumsarten“ (siehe 3.2. bis 3.4.). Die Mindestlohnpflicht richtet sich dabei nach den nachfolgend dargestellten Kriterien.

Erfolgt eine **Förderung des Praktikums durch Dritte (z. B. Stiftungen)**, ist dies für die Frage der Mindestlohnpflicht ohne Bedeutung.

3.2 Pflichtpraktika

Merkmale von Pflichtpraktika:

- Pflichtpraktika sind Praktika, welche verpflichtend aufgrund **einer Regelung in der Studien- und Prüfungsordnung** abgeleistet werden. Dort ist auch **die Dauer** für den jeweiligen Studiengang festgelegt. Wird die Dauer der in der Prüfungs- und Studienordnung geregelten Pflichtpraktika **überschritten**, handelt es sich bei der zusätzlichen Zeit um ein sich anschließendes freiwilliges Praktikum (vgl. Punkt 3.3). Als Pflichtpraktika zählen zudem auch Praktika, die gem. Zulassungsordnung bzw. Studienordnung als Voraussetzung für das Studium gelten.
- Für Praxisphasen **dualer Studiengänge** muss **kein Mindestlohn** gezahlt werden.
- Die Voraussetzungen für das Vorliegen eines Pflichtpraktikums sind erfüllt, wenn sie bei Beginn des Praktikums vorliegen. Exmatrikuliert sich der Student während des

¹³ Vgl. Knappschaft Bahn See (Hrsg.) http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/00_startseite/01_thementeaser/startseite_mindestlohn.html;jsessionid=D996AE78822F3D0616C18A65C1662F46.

Praktikums, ist auch der Rest der ursprünglich vereinbarten Dauer des Pflichtpraktikums gemäß der Regelung in den Studien- und Prüfungsordnungen vom Mindestlohn ausgenommen.

- Praktika, welche als **Zugangsvoraussetzung** für die Aufnahme des Studiums gemäß der Prüfungs-, Studien- und Zulassungsordnung erforderlich sind, können i. d. R. als Pflichtpraktika gelten. Dies muss jedoch immer im Einzelfall genau beurteilt werden.

Regelungen für Pflichtpraktika:

- Für **Pflichtpraktika** muss **kein Mindestlohn** gezahlt werden.
- Das MiLoG regelt nicht, wie das Pflichtpraktikum nachzuweisen ist. Die Pflicht zum **Nachweis** liegt beim **Arbeitgeber** (Beweislast). Ein Nachweis könnte das Vorliegen der entsprechenden Prüfungs-, Studien- oder Praktikumsordnung sein, welche der Arbeitgeber entsprechend hinterlegen muss. Studierende sollten daher dem Arbeitgeber einen Ausdruck bzw. den Downloadlink zu ihrer jeweiligen Studien-, Prüfungs- und Praktikumsordnung zur Verfügung stellen. Es erfolgt keine Ausstellung spezieller personenbezogener Bescheinigungen durch die WHZ.

3.3 Freiwillige Praktika

- Freiwillige Praktika werden durch den Studierenden NICHT auf Grundlage einer hochschulrechtlichen Regelung abgeleistet.
- Freiwillige Praktika unterliegen grundsätzlich dem Mindestlohn. Insbesondere dann, wenn sie nach einem Studienabschluss oder einer Berufsausbildung begonnen werden.
- Unter folgenden **Voraussetzungen** muss **kein Mindestlohn** gezahlt werden:
 1. Praktikum wird **begleitend zum Studium** abgeleistet. (Nach Auffassung von FRANZEN ist auch ein Praktikum in der Zeit **zwischen Bachelor- und Masterstudium** als ein freiwilliges, studienbegleitendes Praktikum anzusehen, da das Bachelor- und Masterstudium als Einheit gesehen werden müsse.¹⁴)
 2. Das Praktikum dauert **maximal 3 Monate**.
 3. Beim **selben Arbeitgeber** wurde vorher noch **kein ausbildungsbegleitendes Praktikum absolviert**. (Ausnahme: Es handelte sich um ein Pflicht- oder Orientierungspraktikum – vgl. Punkt 3.5.)
- Dauert das freiwillige Praktikum **länger als 3 Monate**, ist **ab dem ersten Tag des gesamten Praktikums** der Mindestlohn zu zahlen – egal, ob das Praktikum von vornherein länger als 3 Monate dauern sollte oder es nach 3 Monaten verlängert wurde.
- „Altverträge“, welche bereits vor dem 01.01.2015 geschlossen wurden, unterliegen uneingeschränkt den Regelungen des MiLoG. Somit zählen die Zeiten aus dem Vorjahr bei der Ermittlung der Dreimonatsgrenze mit.

¹⁴ Vgl. ErfK/Franzen, MiLoG, § 22, Rn. 11.

3.4 Orientierungspraktika

- Orientierungspraktika dienen der Orientierung **für die Aufnahme eines Studiums** oder einer Ausbildung.
- Sie sind vom **Mindestlohn befreit**, wenn
 1. das Praktikum nicht länger als 3 Monate dauert und
 2. es der Orientierung für die Aufnahme eines Studiums oder einer Ausbildung dient.
Im Gegensatz zu Pflichtpraktika und freiwilligen Praktika gibt es bei Orientierungspraktika kein ausdrückliches Vorbeschäftigungsverbot.
- Dauert das Orientierungspraktikum **länger als 3 Monate**, ist **ab dem ersten Tag des gesamten Praktikums** der Mindestlohn zu zahlen – egal, ob das Praktikum von vornherein länger als 3 Monate dauern sollte oder es nach 3 Monaten verlängert wurde. Eine abweichende Auffassung im Falle der Orientierungspraktika vertritt FRANZEN, welcher davon ausgeht, dass der Mindestlohn erst für die Zeiten gezahlt werden muss, welche die 3 Monate überschreiten.¹⁵
- „Altverträge“, welche bereits vor dem 01.01.2015 geschlossen wurden, unterliegen uneingeschränkt den Regelungen des MiLoG. Somit zählen die Zeiten aus dem Vorjahr bei der Ermittlung der Dreimonatsgrenze mit.
- Orientierungspraktika **nach einem erfolgreichen Studienabschluss** (z. B. nach Bachelor zur Wahl eines Master-Studiums) sind im MiLoG nicht explizit erläutert. Das BMAS geht davon aus, dass die fachliche Orientierungsphase mit der erstmaligen Wahl des Studiums abgeschlossen und damit ein Praktikum nach dem Abschluss mindestlohnpflichtig ist. Jedoch weist das BMAS darauf hin, dass es sich meist um Einzelfallentscheidungen handelt. Nach Auffassung von FRANZEN könnte ein solches Praktikum aber als ein freiwilliges studienbegleitendes Praktikum gewertet werden (vgl. 3.3). GREINER hingegen sieht die Voraussetzungen für ein Orientierungspraktikum ggf. als erfüllt an, wenn nach einem Studienabbruch oder einem ersten erfolgreichen Studium (bspw. Bachelorabschluss) ein weiteres Studium oder Ausbildung aufgenommen werden soll. Hierfür werden aber einige Bedingungen an die Praktikumsinhalte gestellt.¹⁶

3.5 Kombinationen verschiedener Praktika beim selben Arbeitgeber

Sollen beim selben Arbeitgeber mehrere Praktika durchgeführt werden, gibt es verschiedene Konstellationen, wann der Mindestlohn gezahlt werden muss und wann nicht. Dabei spielt es keine Rolle, wie groß der zeitliche Abstand zwischen den Praktika bei demselben Arbeitgeber ist.

Zu beachten ist, dass bei freiwilligen Praktika und Orientierungspraktika **ab 3 Monaten** der Mindestlohn gezahlt werden muss – unabhängig von den nachfolgend aufgelisteten Konstellationen.

¹⁵ Vgl. ErfK/Franzen, MiLoG, § 22, Rn. 12.

¹⁶ Vgl. BeckOK ArbR/Greiner MiLoG § 22 Rn. 28-30.

Erstes Praktikum	Zweites Praktikum beim selben Arbeitgeber	Mindestlohnspflicht?
Pflichtpraktikum	Pflichtpraktikum	Nein (Wenn beide Pflichtpraktika in der Prüfungs- und Studienordnung vorgesehen sind)
Pflichtpraktikum	Orientierungspraktikum (bis 3 Monate)	Ja, das zweite Praktikum ist zu vergüten
Pflichtpraktikum	Freiwilliges, studienbegleitendes Praktikum (bis 3 Monate)	Nein
Orientierungspraktikum (bis 3 Monate)	Pflichtpraktikum	Nein
Orientierungspraktikum (bis 3 Monate)	Freiwilliges, studienbegleitendes Praktikum (bis 3 Monate)	Nein
Orientierungspraktikum (bis 3 Monate)	Orientierungspraktikum (bis 3 Monate)	Ja, für beide Praktika ¹⁷
Freiwilliges, studienbegleitendes Praktikum (bis 3 Monate)	Pflichtpraktikum	Nein
Freiwilliges, studienbegleitendes Praktikum (bis 3 Monate)	Orientierungspraktikum (bis 3 Monate)	Ja, für beide Praktika
Freiwilliges, studienbegleitendes Praktikum (bis 3 Monate)	Freiwilliges, studienbegleitendes Praktikum (bis 3 Monate)	Ja, für beide Praktika

Freiwillige (Orientierungs-)Praktika bei **verschiedenen Arbeitgebern** sind **nicht mindestlohnpflichtig**, solange der Ausbildungszweck erkennbar im Vordergrund steht und die Praktika jeweils nicht länger als 3 Monate andauern.

3.6 Abschlussarbeiten im Unternehmen

Der Gesetzgeber hat die Phase des Schreibens der Abschlussarbeit im Unternehmen **nicht ausdrücklich im Mindestlohngesetz geregelt**.

Laut BMAS ist das bloße Anfertigen der Abschlussarbeit im Unternehmen **nicht mindestlohnpflichtig**. Wird die Abschlussarbeit im Unternehmen zudem aufgrund einer hochschulrechtlichen Bestimmung verfasst, gilt diese Phase als Pflichtpraktikum.

Abweichend zur Auffassung des BMAS ordnet GREINER Diplomandenverträge (also Verträge über Abschlussarbeiten in Unternehmen) als freiwilliges Praktikum ein. Das dürfte dann drei Monate nicht überschreiten, um nicht mindestlohnpflichtig zu sein (vgl. Punkt 3.3).¹⁸

¹⁷ GREINER sieht jedoch durchaus die Möglichkeit, mehrere Orientierungspraktika in einem Unternehmen zu absolvieren, wenn das Folgepraktikum „der Orientierung hinsichtlich einer anderen Berufsausbildung bzw. eines anderen Studiums dient“, als bei dem vorherigen Praktikum. (BeckOK ArbR/Greiner MiLoG § 22 Rn. 32-33)

¹⁸ Vgl. BeckOK ArbR/Greiner MiLoG § 22 Rn. 41.

Das BMAS weist darauf hin, dass über das Verfassen der Abschlussarbeit hinausgehende Vereinbarungen zwischen Student/in und Unternehmen, bspw. Übernahme weiterer Tätigkeiten im Tagesgeschäft des Unternehmens, die Befreiung vom Mindestlohn aufheben können. Dies ist jedoch einzelfallbezogen zu beurteilen.

4. Nachweispflicht und Kontrolle

Die Nachweispflicht gilt für

- alle geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen („Minijobber“), welche **nicht** in Privathaushalten beschäftigt sind,
- für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in § 2 a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftssektoren tätig sind (derzeit z. B. Baugewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Personenbeförderungsgewerbe, Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe, Schaustellergewerbe, Gebäudereinigungsgewerbe, Fleischwirtschaft, Unternehmen im Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen).

deren regelmäßiges verstetigtes Monatsgehalt höchstens 2.958 € beträgt.

Durch die Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung (MiLoDokV) des BMAS sind diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der Aufzeichnungspflicht herausgenommen, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto mehr als 2.000 € beträgt. Weiterhin sind die Aufzeichnungspflichten bei engen Familienangehörigen nicht anzuwenden (bspw. Beschäftigung von Studierenden im Betrieb der Eltern). Weiterhin besteht keine Aufzeichnungspflicht für ausschließlich mobile Tätigkeiten sowie für Minijobber in Privathaushalten.

Bestandteile der Nachweise:

Der **Arbeitgeber** muss für jeden Arbeitstag

- Beginn
- Ende
- Dauer (Achtung: Pausenzeiten gehören nicht zur Arbeitszeit, sind also herauszurechnen; die konkrete Dauer und Lage der jeweiligen Pausen müssen nicht aufgezeichnet werden.)

der Arbeitszeit **innerhalb einer Woche** aufzeichnen und diese Aufzeichnungen 2 Jahre aufbewahren. Ausschließlich bei mobilen Arbeitnehmern, deren Tätigkeit nicht an Beschäftigungsorte gebunden ist (Zeitungsausträger, Paketzusteller, Straßenreinigung, Winterdienst, Gütertransport,...) muss nur die Dauer der täglichen Arbeitszeit erfasst werden.

Nicht erforderlich sind

- Aufzeichnung der genauen Pausenzeiten sowie die Häufigkeit der Pausen,
- Wahrung einer Form (die Nachweise können somit auch handschriftlich geführt werden),
- Unterschriften des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers.

Der Arbeitgeber muss überwachen, ob die Aufzeichnungen tatsächlich vorgenommen werden und ist zudem für deren Richtigkeit verantwortlich. Das Dokument verbleibt beim Arbeitgeber, sodass er es bei Kontrolle durch den Zoll vorzeigen kann.

Über das konkrete Verfahren der Handhabung der Nachweispflichten für **studentische Hilfskräfte an der WHZ** erteilt das Dezernat Personalangelegenheiten Auskünfte.

Im Rahmen der Verabschiedung des Mindestlohngesetzes hat der Gesetzgeber auch das **Nachweisgesetz** geändert. Es gilt gem. § 2 Abs. 1a nun auch für **Praktikanten und Praktikantinnen**, dass diese unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens **vor Aufnahme** der Praktikantentätigkeit, die **wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen sind**.

Es sind mindestens aufzunehmen:

- Name und 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

Die Niederschrift muss unterschrieben und dem Praktikanten/der Praktikantin ausgehändigt werden.

Kontrolle:

Die Kontrolle liegt, wie bisher bereits bei den Branchenmindestlöhnen, bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) der Bundeszollverwaltung. Es wird auf die bewährten Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, das bereits heute Branchenmindestlöhne ermöglicht, zurückgegriffen. Verstöße der Unternehmen können mit einem Bußgeld bis zu 500.000 Euro sanktioniert werden. Außerdem kann das Unternehmen von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden.

5. Weitere Informationsmöglichkeiten

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat zu Fragen des Mindestlohns eine eigene Homepage eingerichtet:

<http://www.der-mindestlohn-kommt.de>

Dort finden sich aktuelle Informationen zu Fragen im Zusammenhang mit dem Mindestlohn. Auch stellt das BMAS dort einen umfangreichen Fragen-Antworten-Katalog zur Verfügung, welcher die derzeitige Rechtsauffassung des BMAS wiedergibt.

Zudem besteht die Möglichkeit, sich mit konkreten Fragen an die Hotline des BMAS zu wenden:

030 60280028

Die Hotline informiert über das Mindestlohngesetz und die mit ihm verbundenen Verpflichtungen zur Dokumentation und Meldung von Arbeitsverhältnissen. Sie beantwortet konkrete Fragen in allgemeiner Form, ohne dabei jedoch Rechtsberatung leisten zu können. Bei Verstößen vermittelt sie ggf. an die zuständigen Zollbehörden weiter.

Ansprechpartner an der WHZ (Jedoch keine Rechtsberatung!):

Herr Markus Haubold
Dezernat Studienangelegenheiten
Career Service
Markus.Haubold@fh-zwickau.de
Tel.: 0375 536 1343

Herr René Schenk
Agentur für Arbeit Zwickau/Jobvermittler für studentische Nebenjobs
Rene.Schenk@fh-zwickau.de
Tel.: 0375 536 1601

Quellenverzeichnis

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2016) Allgemeine Fragen zum gesetzlichen Mindestlohn, abrufbar unter <http://www.der-mindestlohn-wirkt.de/ml/DE/Ihre-Fragen/Allgemeine-Fragen-zum-Mindestlohn/faq-zum-mindestlohn-info.html>, Zugriff am 16.03.2015.

ETL Rechtsanwälte (Hrsg.) (2016) Informationen zum Mindestlohngesetz, abrufbar unter <http://www.etl-rechtsanwaelte.de/aktuelles/gesetz-zur-staerkung-der-tarifautonomie-mindestlohngesetz-haeufige-fragen-faq>, Zugriff am 16.03.2016.

Franzen, Martin (2016) Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht: Mindestlohngesetz, in: Müller-Glöge, Rude; Preis, Ulrich: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, München.

Greiner, Stefan (2015) Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht, in; Rolfs, Christian; Giesen, Richard; Kreikebohm, Ralf; Udsching, Peter: Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht, Edition 38, München.

Knappschaft Bahn See (Hrsg.) Besteuerung des Arbeitsentgelts aus geringfügigen Beschäftigungen, abrufbar unter http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/01_mj_im_gewerblichen_bereich/18_steuerecht/node.html, Zugriff am 07.04.2015.

Knappschaft Bahn See (Hrsg.) Mindestlohn, abrufbar unter http://www.minijob-zentrale.de/DE/0_Home/00_startseite/01_thementeaser/startseite_mindestlohn.html;jsessionid=D996AE78822F3D0616C18A65C1662F46, Zugriff am 31.03.2015.

Zollverwaltung (Hrsg.) (o.J.) Mindestlohn nach dem AentG, Lohnuntergrenze nach dem AÜG, abrufbar unter http://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUeG/mindestlohn-aentg-lohnuntergrenze-aeug_node.html, Zugriff am 17.03.2015.