

/ Neue Spielregeln für Praktikanten durch MiLoG und Nachweisgesetz

05.06.2015

Arbeitsrecht

Praktikanten sind die Fachkräfte von morgen. Unternehmen sind mehr denn je daran interessiert, künftigen Potentials Gelegenheit zum gegenseitigen Sich-Kennenlernen zu geben.

Neue Vorgaben seit dem 01.01.2015

Um insoweit Missbräuche auszuschließen (Stichwort: „Generation Praktikum“), gelten seit dem 01.01.2015 neue Vorgaben für Vertragsgestaltung und Vergütung von Praktika aufgrund der Einführung eines Mindestlohns für bestimmte Praktika durch das Mindestlohngesetz (MiLoG) und aufgrund neuer Dokumentationspflichten. Die Einhaltung dieser Vorgaben wird durch (teilweise empfindliche) Sanktionen abgesichert. So ist die Nichteinhaltung der Mindestlohnvorgaben mit einem Bußgeld bis zu EUR 500.000,00 bewehrt (§ 21 Abs. 1 Nr. 9, Abs. 3 MiLoG). Das Fehlen eines erforderlichen Aufenthaltstitels bei Beschäftigung ausländischer Praktikanten kann ebenfalls mit bis zu EUR 500.000,00 geahndet werden (§ 404 Abs. 2 Nr. 3, Abs. 3 SGB III). Was müssen Unternehmen nun tun, um weiter die Vorzüge eines Praktikums zu genießen, aber entsprechende Sanktionen zu vermeiden?

Neues zur Vertragsgestaltung

Nach dem neuen § 2 Abs. 1a Nachweisgesetz (NachwG) hat derjenige, der einen Praktikanten einstellt, vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit

- ▶ die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen,
- ▶ diese Niederschrift zu unterzeichnen und
- ▶ dem Praktikanten auszuhändigen.

In der Praxis sollte der schriftlich zu schließende Praktikantenvertrag daher neben Name und Anschrift der Vertragsparteien, Beginn und Dauer des Praktikums, Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit, der Zahlung und Höhe der Vergütung sowie der Dauer des Urlaubs auch die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele beinhalten.

Der Vertrag muss unterschrieben werden; die elektronische Form ist ausgeschlossen (§ 2 Abs. 1a Satz 2 i.V.m. Abs. 1 Satz 3 NachwG). Das bedeutet, die in der Praxis nicht seltene „Dokumentation“ per E-Mail reicht nicht.

Wie muss das Praktikum vergütet werden?

Wenn die Praktikumsvergütung die im MiLoG vorgesehenen Ausnahmen nutzen und den gesetzlichen Mindestlohn unterschreiten soll, empfiehlt sich zusätzlich die Aufnahme einer Beschreibung des Praktikums und die Regelung der Vorlagepflicht von bestimmten spezifischen Nachweisen (Immatrikulationsbescheinigung, etc.).

Besonderes Augenmerk sollte – mit Blick auf die Vorgaben des NachwG und des MiLoG – auf der Formulierung der mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele liegen. Volljährige Praktikanten müssen nämlich ab dem 01.01.2015 grundsätzlich den gesetzlichen Mindestlohn von derzeit EUR 8,50 brutto „je Zeitstunde“ (vgl. dazu unseren Beitrag [Vergütung für Bereitschaft – Neue Spielregeln aufgrund des Mindestlohngesetzes?](#)) erhalten. Ausgenommen hiervon sind nach § 22 Abs. 1 S. 2 MiLoG

- ▶ die sog. Pflichtpraktikanten (Pflicht zum Ableisten des Praktikums aufgrund einer (hoch-)schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie),
- ▶ sog. Orientierungspraktika (bis zu drei Monate) oder
- ▶ auch – unter engen Voraussetzungen – begleitende Praktika (nur das erste Praktikum bei einem bestimmten Arbeitgeber und nur bis zu drei Monate).

Gelten für ausländische Praktikanten Besonderheiten?

Wenn Sanktionen wie Bußgelder bis zu EUR 500.000,00 vermieden werden sollen, ist bei Praktika ausländischer Praktikanten zudem die Vorlage einer gültigen Aufenthaltserlaubnis erforderlich. Bei Pflichtpraktika ausländischer Studenten an deutschen Hochschulen wird zwar der (gültige) Studien-Aufenthaltstitel ausreichen. (Eine Kopie dieses Titels sollte sicherheitshalber verlangt werden.) Vor allem bei dreimonatigen Praktika durch an ausländischen Universitäten Studierende ist aber eine zusätzliche Dokumentation erforderlich. In der Regel wird hier ein sog. Schengenvisum vorgelegt werden müssen. Bei längeren Praktika ist ein entsprechender nationaler Aufenthaltstitel erforderlich.

Fazit

Um bei Kontrollen durch Prüfbehörden nachweisen zu können, dass die gesetzlichen Vorgaben des NachwG, des MiLoG sowie ggf. des Aufenthaltsgesetzes eingehalten sind, müssen Arbeitgeber bzw. Praktikumsstellen ihre Nachweis-, Vergütungs- und Vertragspraxis anpassen. Betriebliche Abläufe sollten daraufhin überprüft und bislang verwendete Muster aktualisiert werden.

Haben Sie Fragen? Kontaktieren Sie gerne: [Angelika Schmid](#)

Practice Group: [Arbeitsrecht](#)

Weitere Artikel:

- ▶ [MiLoG: Erste Richtungsweisung zur Anrechenbarkeit von Zuschlägen auf den Grundlohn](#)
- ▶ [Vergütung für Bereitschaft – Neue Spielregeln aufgrund des Mindestlohngesetzes?](#)
- ▶ [Auftraggeberhaftung nach dem Mindestlohngesetz auch im Fall der Insolvenz des Subunternehmers?](#)
- ▶ [Risiken der „Auftraggeberhaftung“ nach § 13 Mindestlohngesetz \(MiLoG\)](#)
- ▶ [Gestaltung von Arbeitszeitkonten nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes \(MiLoG\)](#)

Contact Person



Angelika Schmid

Mitglied der Practice Group Arbeitsrecht

Rechtsanwältin

T +49 89 28628236