

Mindestlohngesetz

Studienordnung

Handreichung zum Praktikum und Mindestlohngesetz

Handout on Internships and Minimum Wage Act

IMPRESSUM • IMPRINT

Herausgeber: Friedrich-Schiller-Universität Jena,
Internationales Büro, Fürstengraben 1, 07743 Jena

Gestaltung: Ekaterina Maruk

Redaktionsschluss: 11 / 2017

Fotos: Ekaterina Maruk

Haftungsausschluss: Die Inhalte der Broschüre wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte können wir jedoch keine Gewähr übernehmen.

***Disclaimer:** Even this brochure was prepared with the greatest possible care, we assume no guarantee for the accuracy, completeness and topicality of the information.*

HANDREICHUNG ZUM PRAKTIKUM UND MINDESTLOHNGESETZ

HANDOUT ON INTERNSHIPS AND MINIMUM WAGE ACT

Handreichung zum Praktikum und Mindestlohngesetz

Ein Praktikum unterliegt nicht dem Mindestlohngesetz, wenn es:

1. Bestandteil des Studiums ist und in der Studienordnung festgehalten ist¹.

Dies gilt in Bachelor- und Masterstudiengängen und sowohl für Pflicht- als auch für Wahlpflichtmodule. In diesem Fall ist zu berücksichtigen, welchen Praktikumszeitraum die jeweilige Ordnung für das Praktikum vorschreibt.

2. während des Bachelorstudiums der beruflichen Orientierung dient².

Das Praktikum darf in diesem Fall nicht länger als drei Monate dauern und soll der Orientierung dienen, ob ein weiterführender Master oder der Berufseinstieg nach Abschluss des Bachelors angestrebt wird.

3. in einem inhaltlichen Bezug zum Studium steht und dabei kein Bestandteil des Studiums gemäß Studienordnung ist³. (Gilt für gleichermaßen für Bachelor-, Master und Lehramts-Studiengänge).

Das Praktikum darf in diesem Fall nicht länger als maximal drei Monate dauern (kann gesplittet werden), und es darf kein vorhergehendes Praktikumsverhältnis zwischen der praktikums anbietenden Stelle und der/dem Student/in geben.

Dauert das Praktikum länger als insgesamt drei Monate wird ab dem Tag, an dem die Vereinbarung getroffen wurde, der Mindestlohn geschuldet.

¹ gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 1 MiLoG.

² gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG.

³ gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 3 MiLoG.

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG)

§ 22 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes, es sei denn, dass sie

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

Quelle: Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz: http://www.gesetze-im-internet.de/milog/_22.html

Bsp. 1: Es wird eine Praktikumslaufzeit von 3 Monaten vereinbart → Es wird kein Mindestlohn geschuldet.

Bsp. 2: Es wird eine Praktikumslaufzeit von 1 Monat vereinbart. Während des Praktikums wird die Vereinbarung auf 3 Monate bei gleich bleibender Zielrichtung sowie inhaltlicher Ausrichtung des Praktikums ausgeweitet. → Es wird kein Mindestlohn geschuldet.

Bsp. 3: Gleich zu Beginn wird eine Praktikumslaufzeit von 6 Monaten vereinbart → Der Mindestlohn wird ab dem ersten Tag geschuldet.

Bsp. 4: Es wird eine Praktikumslaufzeit von 3 Monaten vereinbart. Nach Ablauf der 3 Monate wird ein erneutes dreimonatiges Praktikum vereinbart → Mit Vereinbarung des erneuten dreimonatigen Praktikums wird der Mindestlohn geschuldet.

Bsp. 5: Es wird eine Praktikumslaufzeit von 3 Monaten vereinbart. Nach 2 Monaten wird die Praktikumslaufzeit um 2 Monate auf insgesamt 4 Monate verlängert. → Ab dem Zeitpunkt der neuen Vereinbarung zur Verlängerung des Praktikums wird der Mindestlohn geschuldet.

Ergänzungen

Ergänzungen zu Punkt 1

Zulassungsvoraussetzung:

- Punkt 1 gilt auch wenn ein Praktikum zu einem bestimmten Zeitpunkt im Studium für den weiteren Studienverlauf vorgewiesen werden muss, bspw. im Rahmen einer Studienvoraussetzung oder einer Zulassungsordnung.
- Wird das Praktikum im Rahmen einer Zulassungsordnung (vor Studiumsaufnahme) privilegiert abgeleistet und das Studium später doch nicht aufgenommen, begründet sich rückwirkend keine Pflicht zur Zahlung von Mindestlohn.

Praktikumszeitraum:

- Werden in der Studienordnung mindestens 3 bis maximal 6 Monate verlangt, kann ein Praktikum bis zu 6 Monaten als Bestandteil der Studienordnung angesehen werden.
- Werden mindestens 240h verlangt, aber es gibt keine Maximalangabe, so sind bei einem 10 LP-Modul max. 300h anzusetzen.
- Krankheit: Versäumnis aufgrund von Krankheit kann nachgeholt werden.

Teilzeit:

- Das MiLoG kennt keine Teilzeitregelung. Teilzeit ist nur bei Pflichtpraktika möglich, unter Voraussetzung, dass in der Studienordnung die Dauer in Stunden, nicht aber in Wochen oder Monaten angegeben ist.

Pflicht/Wahlpflicht:

- Die Praktikumsgeber fühlen sich auf der sicheren Seite, wenn ein Pflichtpraktikum vorgeschrieben ist. Auch Praktika in Wahlpflichtmodulen fallen unter Punkt 1 und sind damit nicht mindestlohnpflichtig.

Ergänzungen zu Punkt 2

Mehrfache (Orientierungs)Praktika bei derselben Praktikumsstelle:

- Orientierungspraktika können auch mehrfach bei demselben Praktikumsgeber absolviert werden (im Gegensatz zu freiwilligen Praktika im Sinne von Punkt 3). Es gilt die Einschränkung, dass einem erneuten Orientierungspraktikum eine gewisse Zäsur vorangeht (Bsp.: Orientierungspraktikum vor Aufnahme eines Bachelorstudiums zur Orientierung ob ein Studium überhaupt in Betracht kommt, dann nach dem Bachelorabschluss ein erneutes Orientierungspraktikum zur Orientierung ob Berufseinstieg oder anschließendes Masterstudium). Liegt so eine Zäsur nicht vor, „verbraucht“ das erstmalige Orientierungspraktikum die Privilegierung und ein anschließendes Orientierungspraktikum wäre mindestlohnpflichtig (Einzelfallbetrachtung notwendig).

Ergänzungen zu Punkt 3

Inhaltlicher Bezug zum Studium:

- Die Nachweispflicht, dass der inhaltliche Bezug zum Studium gegeben ist, liegt beim Unternehmen.

Mehrfache Praktika bei derselben Praktikumsstelle:

- Es muss immer überprüft werden, unter welche Privilegierungsnummer das Praktikum fällt. So ist ein dreimonatiges Praktikum bei demselben Praktikumsgeber unter Nr. 3 nur einmal möglich, da bei einem erneuten Vertrag bei demselben Praktikumsgeber der Mindestlohn fällig würde. Theoretisch wäre aber denkbar, einmal ein dreimonatiges Praktikum unter Nr. 1 zu absolvieren (als Bestandteil des Studiums), noch einmal ein dreimonatiges Praktikum unter Nr. 2 (zur Orientierung) und noch ein drittes Mal unter Nr. 3 (freiwillig mit inhaltlichem Bezug zum Studium). Alle drei Praktika könnten bei demselben Praktikumsgeber absolviert werden, weil die Begründung jeweils eine andere ist – nämlich 1, 2 und 3. Das hat der Gesetzgeber in Nr. 3 durch die Formulierung „ein solches Praktikumsverhältnis“ explizit klargestellt.

Weitere Fragen und Ergänzungen

Auslandspraktika: Gilt das MiLoG für Praktika bei deutschen Einrichtungen im Ausland?

-
- Das Mindestlohngesetz ist Teil des deutschen Bundesrechts und vertraglich nicht abdingbar. Räumlich anwendbar ist es daher immer dann, wenn das Arbeitsverhältnis dem deutschen Recht unterliegt oder die Arbeitsleistung überwiegend auf dem Gebiet der Bundesrepublik erbracht wird. Damit ist das Mindestlohngesetz auch dann anzuwenden, wenn die deutsche Einrichtung im Ausland den Arbeits- bzw. Praktikumsvertrag unter das deutsche Recht stellt (Einzelfallbetrachtung notwendig).

Hinweis auf die Handreichung zum MiLoG des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales:

- http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a640-ml-broschuere-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=8

Handout on Internships and Minimum Wage Act

An internship is **not** subject to the Minimum Wage Act if it:

1. is part of a study programme and is regulated by the study regulations.⁴

This applies to Bachelor's and Master's study programmes and to both mandatory and required elective modules. In this case, the required duration of the internship must be considered.

2. serves the vocational orientation during the Bachelor's program.⁵

In this case, the internship should not exceed 3 months. By gathering experience during this type of internship, interns should be able to decide whether to continue their studies in a Master's programme or to start their career after having completed the Bachelor's programme.

3. accompanies the tertiary education and it is not an integral part of the study programme.⁶ (This equally applies to Bachelor's, Master's and teacher training study programmes).

In this case, the internship is limited to 3 months (which can be split), and there should not have been any prior internship relationship between the internship provider and the student.

If the internship lasts longer than three months, a minimum wage must be paid from the date on which the internship was agreed.

⁴ Pursuant to § 22 subsection 1, nr. 1 of the Minimum Wage Act (Mindestlohngesetz, MiLoG).

⁵ Pursuant to § 22 subsection 1, nr. 2 of the MiLoG.

⁶ Pursuant to § 22 subsection. 1, nr. 3 of the MiLoG.

Source: Minimum Wage Act:

Section 22: Personal scope

(1) This Act applies to workers. Interns within the meaning of section 26 of the Vocational Training Act (Berufsbildungsgesetz) shall be regarded as workers within the meaning of this Act, unless they are doing

1. an internship which is mandatory pursuant to a provision under education law in respect of schools, vocational training regulations, a provision under education law in respect of tertiary education or as part of vocational training at a vocational training academy regulated by law,
2. an internship of no more than three months as a period of vocational orientation or prior to commencing a higher education course,
3. an internship of no more than three months which accompanies vocational training or tertiary education, unless such an internship relationship existed with the same trainee prior thereto, [...]

Source: Federal Ministry of Justice and Consumer Protection: https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_milog/englisch_milog.html#p0140

Example 1: both parties agree on an internship of 3 months. → No payment of minimum wage is necessary.

Example 2: both parties agree on an internship of 1 month. During the internship period, both parties agree on an extension to 3 months whereas the objectives and the content remain unchanged. → No payment of minimum wage is necessary.

Example 3: both parties agree on an internship of 6 months right from the beginning. → A minimum wage must be paid from the first day of the internship.

Example 4: both parties agree on an internship of 3 months. At the end of this period, they agree on another internship of 3 months. → A minimum wage must be paid from the first day of the new internship.

Example 5: both parties agree on an internship of 3 months. After 2 months, the internship period is extended by 2 months, i.e. 4 months in total. → A minimum wage must be paid from the date on which the parties agreed on the extension of the internship.

Supplements

To item 1

Admission requirement:

- Item 1 also applies if the completion of an internship must be demonstrated during intern's studies as a prerequisite, for example pursuant to the admission regulations.
- If the internship is done privilegedly in accordance with admission regulations prior to commencing the study course, even if interns does not commence with studies afterwards, there is no retroactive effect as far as the payment of minimum wage is concerned.

Internship period:

- If the relevant study regulations require an internship between 3 and 6 months, an internship of up to 6 months can be considered as part of the study programme.
- If at least 240 hours are required and no maximum is defined, a module with 10 ECTS should not exceed 300 hours.
- In case of an absence due to illness, interns can make up for the missing working hours.

Part-time:

- In the Minimum Wage Act, there is no regulation on part-time work. Part-time work is only possible in case of mandatory internships provided the study programme specifies the duration in hours instead of weeks or months.

Mandatory/Required elective modules:

- The internship providers consider themselves to be ‘on the safe side’ when an internship is a mandatory one. However, internships within required elective modules also come under item 1 and are therefore subject to the minimum wage regulations.

To item 2

Several (orientation) internships with the same internship provider:

- Unlike voluntary internships within the meaning of item 3, they can be done repeatedly. However, this is only possible if a new orientation internship is preceded by a certain break. Here is an example: orientation internship before starting a Bachelor’s programme to find out whether the study programme corresponds to one’s interests; this may be followed by another orientation internship after having completed the Bachelor’s programme to find out whether interns wants to continue their studies in a Master’s programme or start their career. If there are no such breaks, any subsequent orientation internship would be subject to the payment of minimum wage. This should be subject to a case-by-case examination.

To item 3

Content is related to intern’s studies:

- The company must demonstrate that the content of the internship is related to the one of the study programme.

Several internships with the same internship provider:

- It should always be seen which privilege number relates to the internship. For example, another 3-month internship with the same internship provider in accordance with the item 3 is only possible once . Otherwise a minimum wage should be paid when a new contract is signed with the same provider. Hypothetically, it is possible to do a 3-month internship under item 1 (as part of the study programme), another 3-month internship under item 2 (orientation internship) and a third one under item 3 (voluntary internship with content related to the study programme). In this case, all three internships could be done at the same provider because the justifications are different, i.e., number 1, 2 and 3. Referring to the MiLoG, this is also possible taking the expression ‘such an internship relationship’ into consideration.

Further questions and details

Internships abroad: Is the MiLoG also applicable to internships at the German institutions abroad?

- The MiLoG is part of the German federal law and cannot be waived by contract. Therefore, it applies wherever German law prevails or the activity is predominantly carried out on the

German territory. Hence the Minimum Wage Act also applies when the German institution abroad regulates the employment contract/internship contract under the German law. This should be subject to a case-by-case examination.

Note to the information sheet 'The minimum wage. Questions and answers' by the Federal Ministry of Labor and Social Affairs (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS):

- http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/EN/PDF-Publikationen/a640-ml-broschuere-englisch.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Die Broschüre wurde im Rahmen des Projekts HiTh — Hochqualifiziert. International. Thüringen (HiTh) erstellt. Das Projekt HiTh wird gefördert durch den Freistaat Thüringen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.
