

Schluss mit Generation Praktikum? Tipps für Arbeitgeber

Berlin, 22.12.2014| **Mitte 30, Master-Abschluss in Wirtschaftswissenschaften und immer noch Praktikant. Und das über Jahre hinweg von einem Praktikum zum nächsten? Damit soll jetzt Schluss sein. Der Mindestlohn kommt für alle.**

Praktikum und Mindestlohn – was bedeutet das?

Grundsätzlich fallen alle Praktika unter das Mindestlohngesetz, es greifen jedoch verschiedene Ausnahmeregelungen. Es ist die Herausforderung den Überblick zu behalten, für welche Praktikanten ab dem 1. Januar 2015 der Mindestlohn fällig wird und für welche nicht. SmartLaw, Experte für individuelle, rechtssichere Verträge und Rechtsdokumente im Internet, erklärt, was Arbeitgeber beachten müssen, damit sie nicht gegen das neue Gesetz verstoßen.

Praktikant ist nicht gleich Praktikant.

Mit der Einführung des Mindestlohngesetzes ist erstmals die Definition, wer Praktikant ist und wer nicht, gesetzlich festgeschrieben. „Praktikant ist, 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.“ (Mindestlohngesetz §22). Das heißt: Praktikant ist, wer etwas lernt, nicht der, der kostenlos arbeitet.

Sind Praktikumsplätze durch die neue Regelung des Mindestlohngesetzes gefährdet?

Unternehmen werden weiterhin Praktika anbieten können, die nicht mit einem Mindestlohn vergütet werden. Denn das Mindestlohngesetz sieht von der grundsätzlichen Verpflichtung zur Vergütung von Praktikanten mit dem Mindestlohn wichtige Ausnahmen vor. Pflichtpraktika, Orientierungspraktika und freiwillige studien- oder ausbildungsbegleitende Praktika sind unter bestimmten Voraussetzungen vom Mindestlohn ausgenommen. Praktikanten, die unter 18 Jahre alt sind, unterfallen nicht dem persönlichen Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes.

Pflicht-, Orientierungs- oder freiwilliges Praktikum?

Pflichtpraktika im Sinne des Mindestlohngesetzes sind alle Praktika, die im Rahmen einer Ausbildungs- oder Studienordnung absolviert werden müssen. Sie können auch mehr als drei Monate dauern, ohne unter die Mindestlohnregelung zu fallen.

Orientierungspraktika dienen der beruflichen Orientierung und werden vor dem Studium oder der Ausbildung absolviert. Sind sie bei einem Arbeitgeber auf drei Monate beschränkt, wird für den Praktikanten kein Mindestlohn fällig.

Freiwillige Praktika unterfallen nicht dem Mindestlohn, wenn sie während eines Studiums oder einer Berufsausbildung für maximal drei Monate bei einem Arbeitgeber absolviert werden.

Dies gilt allerdings nur, wenn nicht bereits zuvor ein solches Praktikum in demselben Unternehmen absolviert wurde.

Noch unklar ist allerdings, was gilt, wenn ein Orientierungspraktikum oder ein freiwilliges ausbildungs-oder studienbegleitendes Praktikum über einen längeren Zeitraum als drei Monate absolviert wird. Es stellt sich dann insbesondere die Frage, ob der Mindestlohn erst ab dem ersten Tag des vierten Monats gezahlt werden muss oder rückwirkend für den gesamten Zeitraum des Praktikums.

Wie können sich Arbeitgeber absichern?

Anna Köhn, Rechtsanwältin bei ALTENBURG Fachanwälte für Arbeitsrecht, empfiehlt: „Um sicher Verstöße gegen das Mindestlohngesetz und eine damit verbundene Ordnungswidrigkeit zu vermeiden, sollten Arbeitgeber insbesondere die strengen Zeitgrenzen nach dem Mindestlohngesetz strikt einhalten und sich bei Pflichtpraktika die entsprechende Ausbildungs-oder Studienordnung vorlegen lassen und diese zu ihren Unterlagen nehmen.“

PRESSEKONTAKT

Ulrike Grandi-Haferstroh
Telefon: +49 30 3465 503 - 51
Mail: ulrike.grandi-haferstroh@smartlaw.de

ÜBER SMARTLAW

“Sicher Dir Dein Recht” - Smartlaw vereint Fachwissen von hochspezialisierten Juristen mit einem intelligenten Onlineservice, der es seinen Nutzern erlaubt, den Überblick über ihre rechtliche Situation zu behalten und rechtliche Risiken zu vermeiden. Das Serviceangebot von Wolters Kluwer Deutschland richtet sich speziell an Unternehmer, Vermieter und an Privatpersonen und bietet ihnen verschiedene Services wie Entscheidungshilfen, Rechtscontent, Benachrichtigungen, Vertragserstellung und -verwaltung. Smartlaw wurde 2012 gegründet und ist seit 2014 Teil des Geschäftsbereichs Business of Law der Wolters Kluwer Deutschland GmbH. Die Dienstleistung von Smartlaw ist mit dem Trusted-Shops-Siegel ausgezeichnet und im Datenschutz TÜV-zertifiziert. Smartlaw hat 24 Mitarbeiter an den Standorten Berlin, Mannheim und Köln. Weitere Informationen unter www.smartlaw.de