

Zusammenarbeit zwischen den Hochschulen für angewandte Wissenschaften und der Wirtschaft und anderen Arbeitgebern vor dem Hintergrund des Mindestlohngesetzes –

Informationen für Hochschulen

April 2015

Die Hochschulen für angewandte Wissenschaften sehen es als eine Kernaufgabe an, ihre Studierenden praxisnah in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und anderen Arbeitgebern in wissenschaftlichen Erkenntnissen und Methoden zu unterweisen sowie sie bei der Durchführung von Praktika und beim Übergang in das Berufsleben zu unterstützen und zu fördern. Aus diesem Grund sehen die grundständigen Studienangebote der Hochschulen regelmäßig mindestens ein Pflichtpraxissemester vor. Häufig werden zudem dreimonatige Vorpraktika als Hochschulzugangsvoraussetzung verlangt oder im Rahmen der Hochschulzulassung einschlägige Praktika mit Zusatzpunkten im Auswahlverfahren boniert. Die Anfertigung von wissenschaftlichen Arbeiten in Zusammenarbeit mit der beruflichen Praxis, z. B. im Rahmen eines Lehrprojektes oder bei der Abschlussarbeit, gehört in den Hochschulen für angewandte Wissenschaften zum guten Standard.

Aufgrund des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348 ff.)), das die Arbeitgeber verpflichtet, ab dem 1. Januar 2015 einen Mindestlohn von 8,50 Euro* brutto je Zeitstunde zu zahlen, ist auf Seiten der Partner der Hochschulen Unsicherheit darüber entstanden, ob die oben geschilderten Formen der Zusammenarbeit zur Anwendbarkeit des Mindestlohngesetzes und des § 2 Abs. 1a Nachweisgesetz führen. Denn § 22 Abs. 1 MiLoG ordnet an, dass Praktikanten und Praktikantinnen¹ als Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Sinne des MiLoG gelten, es sei denn, das Unternehmen weist nach, dass eine Ausnahmekonstellation vorliegt.

Dieses Merkblatt greift daher einige besonders praxisrelevante Modelle der Zusammenarbeit auf und bewertet diese vor dem Hintergrund des MiLoG. Dabei wurden alle Informationen und Angaben in diesem Merkblatt nach bestem Wissen und sorgfältig zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr und können eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Für Fragen zum Mindestlohngesetz hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine rechtlich unverbindliche Beratungs-Hotline eingerichtet, die montags bis donnerstags unter Tel. 030 60280028 zu erreichen ist.

¹ Praktikant im Sinne des Gesetzes ist, wer sich ohne eine systematische Berufsausbildung zu absolvieren zeitlich begrenzt einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit und Ausbildung unterzieht, die typischerweise im Zusammenhang mit einer anderweitigen Gesamtausbildung steht. Vom Arbeitnehmer unterscheidet der Praktikant sich dadurch, dass im Vertragsverhältnis der **Ausbildungszweck eindeutig überwiegt**, und nicht die Arbeitsleistung, dazu Insam/Hinrichs/Tacou, NZA-RR2014,569 (571); Picker/Sausmikat, NZA 2014,942 (945); ErfK/Franzen MiLoG § 22 Rn. 6; Siebert/Klagges, ArbRAktuell 2014,577 (578) mwN.

I. Kein Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn entsteht bei ...

Nach heutigem Informationsstand auf Basis von Bundestagsdrucksachen und Beiträgen in Fachzeitschriften ist das Mindestlohngesetz in folgenden Ausnahmekonstellationen betreffend Studierende/Hochschulen nicht anwendbar:

1. Ableistung eines Pflichtpraktikums gemäß der für den Studiengang geltenden Studien- und Prüfungsordnung

Gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 1 MiLoG ist das Mindestlohngesetz nicht anwendbar auf Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum beim Arbeitgeber ableisten, das durch die für den Studiengang geltende Studien- und Prüfungsordnung (oder eine andere hochschulrechtliche Bestimmung) vorgeschrieben wird. Die zeitliche Dauer des Pflichtpraktikums richtet sich nach der Studien- und Prüfungsordnung. Da das Unternehmen nachweisen muss, dass es sich um ein solches Pflichtpraktikum handelt, wird empfohlen, dass Studierende bei der Bewerbung unter Bezugnahme auf die Studien- und Prüfungsordnung (StuPO) bereits erklären, dass es sich um ein Pflichtpraktikum handelt, welches bislang noch nicht abgeleistet wurde, und der Bewerbung einen Auszug aus der StuPO beifügen mit Link zur StuPO im Internet.

2. Ableistung eines freiwilligen Praktikums von maximal drei Monaten zur Orientierung für die Aufnahme eines Studiums

Gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG ist das Mindestlohngesetz darüber hinaus nicht anwendbar auf Praktikanten, die ein auf maximal drei Monate befristetes Praktikum zur Orientierung für die Aufnahme eines Studiums ableisten. Die Hochschule kann das Unternehmen bei dieser Form des Praktikums nicht unterstützen; die Unternehmen müssen mit den Praktikanten die entsprechenden Vereinbarungen treffen und die Motivation des Praktikanten zur Ableistung des Praktikums abklären und dokumentieren, etwa anhand des Bewerbungsschreibens oder einer Aktennotiz über das Vorstellungsgespräch.

3. Ableistung eines freiwilligen Praktikums von maximal drei Monaten Dauer begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat

Gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 3 MiLoG ist das Mindestlohngesetz darüber hinaus nicht anwendbar auf Praktikanten, die freiwillig begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung ein Praktikum ableisten, welches auf maximal drei Monate befristet ist. Dies gilt nur, wenn es das erste freiwillige Praktikum im Sinne der Nummer 3 zwischen der Person und dem Unternehmen ist. Da die Hochschulen keine Vorgaben zum freiwilligen Praktikum i.S.d. Nr. 3 machen, kann die Hochschule dementsprechend auch keine Bescheinigung ausstellen. Die Unternehmen könnten sich jedoch von dem Praktikanten zur Absicherung, dass es sich um ein studienbegleitendes Praktikum handelt, eine Immatrikulationsbescheinigung oder eine Kopie des gültigen Studierendenausweises geben lassen.

Möglich ist es, das zusätzliche freiwillige Praktikum im Sinne des § 22 Abs. 1 Nr. 3 MiLoG bei dem Unternehmen abzuleisten, bei dem bereits das Pflichtpraktikum nach Nr. 1 abgelegt wurde.

4. Anregung eines Themas für eine studentische Arbeit und Gestattung der Nutzung von Unternehmensressourcen für die Durchführung der Arbeit

Gemäß § 1 Abs. 1 MiLoG haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung; Praktikanten gelten als Arbeitnehmer gemäß § 22 Abs. 1 MiLoG. „Studierende“, die in einem Unternehmen eine Bachelor- oder Master-Abschlussarbeit anfertigen, sind weder Arbeitnehmer noch Praktikanten, sofern sie im Unternehmen ohne Anwesenheits- und Mitarbeitspflicht inhaltlich weisungsfrei mit der Anfertigung ihrer Arbeit befasst sind. Unschädlich ist dabei, wenn die Studierenden sich in die betrieblichen Arbeitszeitregime und Arbeitssicherheitsbestimmungen eingliedern, solange sie nur keine Arbeitsleistungen erbringen, sondern die Zeit ausschließlich privat für das Erstellen ihrer Arbeit nutzen.² Da Studenten verpflichtet sind, das Thema der Abschlussarbeit vom Prüfungsausschuss der Hochschule genehmigen zu lassen, erhalten sie typischerweise schriftlich oder per Mail die Genehmigung. Als zusätzliche Absicherung könnte ein Unternehmen also von dem Studierenden eine Kopie der Genehmigung der Abschlussarbeit anfordern.

Sofern der Einsatz des Studenten im Unternehmen als Praktikant beabsichtigt ist, kann geprüft werden, ob die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns auf der Grundlage von § 22 Abs. 1 Nr. 3 MiLoG ausgeschlossen werden kann. Voraussetzung dafür ist, dass zwischen dem Unternehmen und dem Praktikanten ein echtes Praktikum i.S.d. § 22 Abs. 1 S. 2 MiLoG vereinbart wird, dass noch kein freiwilliges Praktikumsverhältnis im Sinne des § 22 Abs. 1 Nr. 3 MiLoG bestanden hat, und dass der Vertrag auf maximal drei Monate befristet ist.

II. Achtung! Pflicht zur Zahlung des Mindestlohnes entsteht bei ...

Arbeiten Studierende in der Phase der Abschlussarbeit parallel wie ein Beschäftigter im Unternehmen mit, haben sie einen Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns pro Zeitzunde. Neben der Möglichkeit, schlicht den gesetzlichen Mindestlohn für eine Vollzeitarbeitskraft zu zahlen, kann auch daran gedacht werden, eine Teilzeitbeschäftigung zu vereinbaren. Wenn ein Student außerhalb der Arbeitszeit noch Unternehmenseinrichtungen zu privaten Studienzwecken für die Abschlussarbeit nutzt, muss diese private Zeit nicht entlohnt werden. Während der Zusammenarbeit ist auf eine korrekte Zeiterfassung zu achten. Liegt eine klare Trennung zwischen Arbeitszeit und privaten Aktivitäten vor, was ordentlich dokumentiert ist, so muss auch nur die tatsächliche Arbeitszeit vergütet werden, nicht jedoch die Zeit, die privat für die Abschlussarbeit aufgewendet wird.

III. Andere studentische Arbeiten und Projekte in Unternehmen

Das oben Gesagte gilt auch in Zusammenhang mit anderen studentischen Arbeiten und Projekten in Unternehmen.

Herausgeber: Hochschulen für Angewandte Wissenschaften Baden-Württemberg e. V., Willi-Bleicher-Str. 19, 70174 Stuttgart, www.haw-bw.de.

² Picker/Sausmikot, NZA 2014, 942 (947). Unter Hinweis auf die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit hat das Kommunikationscenter für Bürger des BMAS mit Email vom 5.11.2014 die Ansicht vertreten, dass eine zum Zwecke der Anfertigung einer Bachelor- oder Masterarbeit stattfindende Beschäftigung im Unternehmen regelmäßig nicht dem Anwendungsbereich des MiLoG unterfalle.

Anhang: Auszug aus dem Mindestlohngesetz

§ 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 Ausbildenden bestanden hat, oder
4. an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen.

Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, 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.

(2) Personen im Sinne von § 2 Absatz 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Von diesem Gesetz nicht geregelt wird die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen.

(4) Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Absatz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch waren, gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht. Die Bundesregierung hat den gesetzgebenden Körperschaften zum 1. Juni 2016 darüber zu berichten, inwieweit die Regelung nach Satz 1 die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt gefördert hat, und eine Einschätzung darüber abzugeben, ob diese Regelung fortbestehen soll.