

Praktikum in der einjährigen Berufsfachschule unterliegt nicht dem Mindestlohngesetz

Zum 1. Januar 2015 tritt das neue Mindestlohngesetz in Kraft. Der BWHT hat bereits im September 2014 in einem gesonderten FAQ-Merkblatt über die wichtigsten Einzelaspekte des Mindestlohngesetzes informiert. Dieses Merkblatt informiert über die Bestimmungen bezüglich schulischer Praktika in Handwerksbetrieben.

Grundsätzlich gilt: Nach aktuellem Rechtsstand unterliegen Praktika während der einjährigen Berufsfachschule (1BFS) nicht dem Mindestlohngesetz (MiLoG). Allerdings muss bezüglich der Versicherungspflicht zwischen den verschiedenen Praktikumsformen unterschieden werden.

- ➔ Die Bestimmungen für die einjährige Berufsfachschule (1BFS) sehen vor, dass zur Ergänzung und Vertiefung der berufspraktischen Ausbildung ein Praktikum im Umfang von 4 bis 6 Wochen in geeigneten Betrieben absolviert werden soll. Der Zeitumfang wird durch die wöchentlichen Praxistage erfüllt. Nach Auskunft des Kultusministeriums handelt es sich hierbei im schulrechtlichen Sinn um ein Pflichtpraktikum. Die Schülerinnen und Schüler der einjährigen Berufsfachschule (1BFS) gelten somit auch während dieses Betriebspraktikums als Schüler der jeweiligen Schule. Bei dem Praktikum handelt es sich demnach um ein Pflichtpraktikum entsprechend § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr.1 MiLoG. Es ist vom Mindestlohn ausgenommen, die Praxistage werden nicht auf die Praktikumsdauer entsprechend § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr.2 MiLoG angerechnet.

Hinweis: Schülerinnen und Schüler sind während des Pflichtpraktikums über die Schule unfallversichert.

- ➔ Von dem Pflichtpraktikum sind die freiwilligen Zusatzpraktika in den Schulferien zu unterscheiden. Da die einjährige Berufsfachschule (1BFS) formal nicht Teil der Berufsausbildung ist, handelt es sich hierbei um ein Orientierungspraktikum entsprechend § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr.2 MiLoG. Es unterliegt bis zu einer Dauer von drei Monaten nicht dem Mindestlohngesetz. Aus Sicht des BWHT sind auch mehrere zeitlich getrennte Orientierungspraktika beim gleichen Praktikumsgeber zulässig (z.B. in unterschiedlichen Schulferien), sofern die Gesamtdauer der Praktikumsstage die Dauer von drei Monaten nicht übersteigt. Die Beschränkung auf nur ein Praktikum beim gleichen Praktikumsgeber gilt nur für Praktika während der Berufs- oder Hochschulbildung. Diese Rechtsauffassung wird durch das Sozial- und Arbeitsministerium geteilt. Aufgrund der Neuregelungen des Mindestlohngesetzes empfehlen wir, die Praktikumszeiten im Praktikumsvertrag gesondert auszuweisen (z.B. 8 Praktikumsstage in den Osterferien vom 30.03. bis 10.04.2015, 8 Praktikumsstage in den Pfingstferien vom 26.05. bis 5.06.2015). Alternativ kann auch für jedes Praktikum in den Schulferien ein gesonderter Praktikumsvertrag geschlossen werden. Allerdings muss dann der Nachweis erbracht werden, dass die Gesamtdauer aller Einzelpraktika nicht die Dauer von drei Monaten überschreitet. Ein weiteres Orientierungspraktikum im selben Berufsfeld ist nach Ablauf der drei Monate nicht möglich.

Hinweis: Freiwillige Zusatzpraktika, die nicht dem organisatorischen Verantwortungsbereich der Schule zugerechnet werden können und nicht der Anweisung oder der Aufsicht der Schule unterliegen, sind nicht über die Schule unfallversichert. Sie sind bei der Berufsgenossenschaft des Unternehmens zu versichern. Ob für unentgeltlich beschäftigte Praktikanten ein Beitrag zu zahlen ist, kann bei dem Unfallversicherungsträger nachgefragt werden.

- ➔ Von den freiwilligen Zusatzpraktika in den Herbst-, Weihnachts-, Oster- oder Pfingstferien ist eine Beschäftigung bzw. ein Praktikum in den Sommerferien zu unterscheiden. Auch hierbei handelt es sich im Grundsatz um ein freiwilliges Orientierungspraktikum entsprechend § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr.2 MiLoG. Allerdings endet die einjährige Berufsfachschule (1BFS) mit der Zeugnisübergabe. Die Jugendlichen unterliegen somit nicht mehr dem Schülerstatus. Bestimmungen des geltenden Tarifvertrages sind zu beachten, die Praktikantinnen und Praktikanten müssen über den Handwerksbetrieb unfallversichert werden. Die Arbeitsrechtsjuristen der Handwerkskammern und Landesinnungsverbände empfehlen daher, geplante Ausbildungsverträge bereits zum 1. August des jeweiligen Jahres abzuschließen.

Hinweis: Sofern ein Praktikumsentgelt bezahlt wird, unterliegt dieses grundsätzlich der Sozialversicherungspflicht. Dies gilt insbesondere auch für Engeltanteile, die zunächst vom Praktikumsgeber einbehalten werden, um sie nach Abschluss des anschließenden Ausbildungsvertrages als Prämie auszubezahlen. Aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung handelt sich hierbei dann um eine freiwillige Einmalzahlung des Arbeitgebers, für die entsprechend Versicherungsbeiträge abgeführt werden müssen.

Dr. Stefan Baron, Abteilung Bildungspolitik
Stand: 15. Dezember 2014