

Vorliegen eines Minijobs

Bei einem Minijob handelt es sich um eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV. Diese liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 € nicht übersteigt.

Dies hat eine sozialversicherungsrechtliche Privilegierung des Beschäftigungsverhältnisses zur Folge.

Auswirkungen des MiLoG auf Minijobber

- Bei einem zulässigen Höchstsatz von 450 € monatlich als Fest- oder Pauschalbetrag und unter Beachtung des Mindeststundenlohns in Höhe von 8,50 € schuldet ein Minijobber maximal 52,9 Arbeitsstunden (52 Stunden und 54 Minuten) im Monat.
- Werden von vermeintlich geringfügig Beschäftigten mehr Arbeitsstunden als die genannten 52,9 Stunden im Monat geleistet, sind diese zusätzlich mit dem Mindestlohn zu vergüten.
- Bei gelegentlicher Überschreitung der 52,9 Arbeitsstunden pro Monat entfällt die sozialversicherungsrechtliche Privilegierung nicht. Erst ab Überschreitungen in mindestens drei Monaten innerhalb eines 12-Monats-Zeitraums wird die Sozialversicherungs- und Beitragspflicht begründet (nicht gelegentlich, wenn bereits im Arbeitsvertrag mehr als 52,9 Arbeitsstunden angegeben sind).
- **Ausnahme:** In dem vom Arbeitgeber gewählten Jahreszeitraum für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts werden 5.400 € (12 x 450 €) nicht überschritten (vgl. Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien) – vom 20.12.2012 der Sozialversicherungsträger, unter 3.1, S. 65).

Bußgeldbewehrte Arbeitgeberpflichten bei Minijobs

- rechtzeitige Auszahlung des Mindestlohns
- Aufzeichnungspflichten nach § 17 MiLoG (Pflicht, den Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen)

Praktikanten im Sinne des MiLoG

Erstmals gesetzliche Definition in § 22 Abs. 1 Satz 3 MiLoG:

„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.“

Das MiLoG stellt Praktikanten, obwohl sie in keinem Arbeitsverhältnis mit ihrem „Ausbildungsbetrieb“ stehen, Arbeitnehmern gleich.

Anwendungsbereich des MiLoG für Praktikanten

Der Mindestlohn gilt gemäß § 22 MiLoG für alle Praktika nach § 26 BBiG mit Ausnahme von:

- **Pflichtpraktika** nach einer schul- oder hochschulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie
- **Praktika von bis zu drei Monaten zur Orientierung** für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums
- **Praktika von bis zu drei Monaten begleitend** zu einer Berufs- oder Hochschulbildung, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat
- Teilnehmer an einer **Einstiegsqualifizierung** nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB) oder an einer **Berufsausbildungsvorbereitung** nach §§ 68 bis 70 Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Nachweis über die Praktikumsarten

Im MiLoG ist **nicht** festgelegt, wie die einzelnen Praktika nachgewiesen werden sollen. Die Deutsche Rentenversicherung gibt jedoch Empfehlungen dazu ab:

Nachweise für verschiedene Praktika

- **Pflichtpraktikum:** Der Arbeitgeber sollte sich vom Praktikanten
 - ☑ eine Bescheinigung über das Absolvieren einer Ausbildung aushändigen lassen (insbes. eine Studienbescheinigung),
 - ☑ die entsprechende Ausbildungs-/Prüfungs- oder Studienordnung aushändigen lassen und zu seinen Unterlagen nehmen.
- **Orientierungspraktikum:** Der Arbeitgeber sollte sich vom Praktikanten
 - ☑ eine Bestätigung darüber aushändigen lassen, welche Ausbildung/welches Studium beabsichtigt wird, und zusammen mit dem Praktikanten klären, wie die Inhalte des Praktikums an diesem Orientierungsziel abgestimmt werden können.



ACHTUNG:

Praktikumsdauer > 3 Monate

→ Ausnahmeregelung erlischt und Mindestlohn wird rückwirkend fällig

Bei Überschreitung der Höchstdauer eines ausbildungsbegleitenden Praktikums oder Orientierungspraktikums wird der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn rückwirkend auf die gesamte Praktikumszeit fällig, inkl. der vorherigen drei Monate.

Auch bei Verlängerung eines auf drei Monate befristeten Praktikums wird der Mindestlohnanspruch rückwirkend fällig.