

Dokumentationspflichten bei Praktikanten gem. § 17 Abs. 1 MiLoG

Tobias Mandler

Das Mindestlohngesetz bedeutet für die Handhabung von Praktikantenverhältnissen einige Neuerungen. Praktikanten werden im Rahmen des MiLoG und des BBiG Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen weitestgehend gleichgestellt. Die Reichweite dieser Gleichstellung ist dabei nicht nur für Vergütungsfragen relevant, sondern muss auch in Bezug auf die – oft missbilligten – Dokumentationspflichten nach § 17 MiLoG Bedeutung erlangen. Diesem bisher nicht diskutierten Gesichtspunkt widmen sich die folgenden Ausführungen.

I. Tatbestand der Dokumentationspflicht

§ 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG sieht Dokumentationspflichten für geringfügig Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 SGB IV sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweigen vor. Vorausgesetzt wird damit neben der *Arbeitnehmereigenschaft* ein *qualifizierender Umstand* in Bezug auf das Arbeitsverhältnis. Liegen die genannten Voraussetzungen vor, so sind Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen, wobei die Verpflichtung besteht, die Aufzeichnung spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages vorzunehmen. Die Aufzeichnungen sind vom Arbeitgeber mindestens zwei Jahre – gerechnet vom maßgeblichen Tag für die Aufzeichnung – aufzubewahren.

II. Praktikant als Arbeitnehmer im Sinne der Dokumentationspflicht

1. Arbeitnehmereigenschaft kraft Fiktion gem. § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG

Maßgebliche tatbestandliche Anknüpfung für die Dokumentationspflicht nach § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG ist zunächst die Arbeitnehmereigenschaft. Praktikanten sind ihrer Natur nach jedoch keine Arbeitnehmer; ihr Aufenthalt im Betrieb ist geprägt von überwiegend ausbildenden Zwecken, die die Annahme der Arbeitnehmereigenschaft weithin verbieten¹.

In § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG findet der Praktikant allerdings seine *gesetzliche Gleichstellung* mit dem Arbeitnehmer kraft *Fiktion*:

„Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes *gelten* als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes, es sei denn...“ (Hervorhebungen durch den Verfasser)

Die Reichweite dieser Fiktion ist gesetzlich nicht beschränkt und damit auch in der Lage die Arbeitnehmereigenschaft im Hinblick auf die Dokumentationspflichten nach § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG zu fingieren. Voraussetzung dazu ist jedoch ein mindestlohnpflichtiges Praktikum. Die Dokumentationspflicht folgt dann aus § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG iVm. § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG.

Die Notwendigkeit zur Dokumentation der Aufenthaltszeiten eines Praktikanten muss sich daher zunächst immer dann ergeben, wenn die Definition des Praktikanten gem. § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG erfüllt ist und keine Ausnahme nach § 22 Abs. 1, 2 MiLoG oder § 26 BBiG vorliegt.

§ 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG definiert den Praktikanten zunächst wie folgt:

„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.“

In § 22 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1-4 MiLoG werden sodann diejenigen Praktikanten aufgeführt, die nicht von der Fiktion erfasst werden, nämlich dann, wenn 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.“

Liegt einer der genannten Tatbestände vor, so greift die Fiktion nicht, weshalb eine Dokumentationspflicht auf der Grundlage des § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG iVm. § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG mangels – zumindest fingierter – Arbeitnehmereigenschaft ausscheiden muss.

Kann das Praktikum hingegen keinem der genannten Anlässe zugeordnet werden, so ist weiter zu prüfen ob der Praktikant

¹ Vgl. etwa *Picker/Sausmikat*, NZA 2014, 943. Das Praktikumsverhältnis ist vielfach als Arbeitsverhältnis qualifiziert worden, sobald der Praktikant selbst tätig wurde. Diese schon damals unzutreffende Sicht kann nun auch ohne weiteres mit dem Gesetz widerlegt werden. § 22 Abs. 1 S. 2 MiLoG setzt eine Trennung zwischen Praktikum und Arbeitsverhältnis voraus. Der Praktikantenbegriff steht dem Begriff der Hospitation zumindest gegenwärtig in der rechtlichen Behandlung gleich. Der Hospitant erlangt zwar nur passiv Kenntnisse und Erfahrungen, in dieser Hinsicht macht der Praktikantenbegriff des MiLoG jedoch keine Unterschiede. Der Praktikantenbegriff ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses zu bestimmen.

Person im Sinne von § 2 Abs. 1 oder 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes ist² und keine abgeschlossene Berufsausbildung vorliegt. In diesem Fall greift die gesetzliche Arbeitnehmerfiktion ebenfalls nicht. Eine Dokumentationspflicht kann daher ebenso nicht entstehen.

Ist auch diese Ausnahme nicht einschlägig, so sind die *Ausnahmen des § 26 BBiG* zu beachten. Danach sind insbesondere *Volontäre, Anlernlinge* und *Fortbildungen* nicht vom Praktikantenbegriff des MiLoG umfasst³. Dies folgt aus der Inbezugnahme des § 26 BBiG in § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG⁴.

Kommt die Arbeitnehmerfiktion nach § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG mangels Ausnahme zur Anwendung, ist die Dokumentationspflicht von den *verbleibenden Tatbestandsmerkmalen* in § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG abhängig.

2. Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 SGB IV

Ausgehend von der fingierten Arbeitnehmereigenschaft, ist die Verpflichtung zur Dokumentation – in der ersten Alternative – davon abhängig, ob eine *geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 SGB IV* vorliegt⁵. Durch den Verweis in § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG auf § 8 Abs. 1 SGB IV stellt der Gesetzgeber klar, dass sowohl *Entgelt-* als auch *Zeitgeringfügigkeit* zur Dokumentation verpflichten.

Bei der Anwendung auf den Praktikanten stellt sich zunächst die Frage, ob die Fiktion der Arbeitnehmereigenschaft in § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG auch die sozialrechtliche *Beschäftigung* fingiert. Letztere Annahme würde wohl zu einem Ausschluss der Dokumentationspflichten führen müssen, denn auch das MiLoG knüpft letztlich an den sozialrechtlichen Tatbestand *konstitutiv* an und nicht umgekehrt.

² „§ 2 Kind, Jugendlicher

(1) Kind im Sinne dieses Gesetzes ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist.

(2) Jugendlicher im Sinne dieses Gesetzes ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist...“.

³ H.M. BAG, Urt. v. 5.12.2002 – 6 AZR 216/01 = DB 2004, 141 f.; *Leinemann/Taubert*, BBiG, 2. Aufl. 2008, § 26 Rn. 31 mwN. Fortbildung außerhalb des Anwendungsbereiches des § 26 BBiG ist auch eine berufsspezifische Fortbildung außerhalb der §§ 53 ff. BBiG. Gastarztaufenthalte sind daher bspw. von der Pflicht zur Zahlung des Mindestlohnes befreit, vgl. *Mandler*, Die Vergütung von Gastärzten MedR 2015 S. 20 ff.

⁴ Nach § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG werden nur „Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes“ adressiert. Dadurch entsteht eine recht komplizierte Prüfungsstruktur, die hier aber nicht weiter vertieft werden soll. Siehe auch BT-Drs. 18/1558 S. 42: „Nach Absatz 1 Satz 2 gelten auch Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes. Sie haben grundsätzlich einen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns. Vergütungen unterhalb des Mindestlohns sind deshalb jedenfalls unangemessen im Sinne des § 17 Berufsbildungsgesetz. Für sonstige von § 26 des Berufsbildungsgesetzes erfasste Vertragsverhältnisse, die keine Arbeitsverhältnisse oder Praktikantenverhältnisse sind, findet dieses Gesetz keine Anwendung. Die Regelung hat zum Ziel, den Missbrauch des sinnvollen Instruments des Praktikums einzuschränken. Erfasst werden nur Praktikumsverhältnisse im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz“.

⁵ „(1) Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn
1. das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt,
2. die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt.“

Allerdings kann diese Anschauung schlussendlich nicht überzeugen. Ziel der Dokumentationspflichten ist der Schutz geringfügig Beschäftigter, da hier in besonderem Maße Missbrauch befürchtet wird; wie dem Gesetzesentwurf zu entnehmen ist⁶:

„Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehören zu der Gruppe von Beschäftigten, deren Bruttolöhne sich durch den Mindestlohn am stärksten erhöhen werden. Zukünftig ist die Zahl der Arbeitsstunden begrenzt, wenn der Status der geringfügigen Beschäftigung beibehalten werden soll. Auf Grund der statusrechtlich relevanten Verdienstobergrenze kommt der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit eine besondere Bedeutung zu. Für kurzfristig Beschäftigte hat die Aufzeichnung der Arbeitszeit, insbesondere die Zahl der gearbeiteten Tage, auf Grund der sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen ebenfalls eine besondere Bedeutung...“

Die in der Begründung genannten Gründe treffen auch auf Praktikanten zu, sofern diese *mindestlohnpflichtig* sind. Nach der Regelung des § 22 MiLoG sollen diese Praktikanten Arbeitnehmer *nicht nur in Vergütungsfragen* gleichgestellt werden. Daher geht die Reichweite der Fiktion auch über Vergütungsfragen hinaus.

Durch die eigenständige Benennung des Arbeitnehmerstatus in § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG, wird zudem deutlich, dass eine *originäre* Anknüpfung an den Beschäftigtenbegriff des SGB IV nicht mehr notwendig ist. Es handelt sich insoweit um eine *partielle Rechtsgrundverweisung*, bei der die Eigenschaft der Beschäftigung über § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG iVm. § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG bereits gesetzt ist.

Für Praktikantenverhältnisse, die von dieser Verpflichtung nicht erfasst werden, kann hingegen – mangels Fiktion – auch keine Dokumentationspflicht gelten. Die tatbestandlichen Anforderungen sind dann nicht erfüllt. Auf diesem Wege wird sichergestellt, dass privilegierte Praktika, die keine gesetzliche Entgeltverpflichtung beinhalten, weiterhin grundsätzlich frei von gesetzlicher Reglementierung in Bezug auf den Mindestlohn und die Regelungen des Mindestlohngesetzes durchgeführt werden können.

§ 2 Abs. 1a NachwG iVm. § 1 NachwG bestätigt diese Sichtweise. Entsprechende Vorgaben werden danach ebenfalls nur für *Praktikanten im Sinne des MiLoG* gemacht, § 1 NachwG⁷. Im Umkehrschluss muss sich hieraus ein Regelungskonzept ergeben, welches Praktikanten außerhalb des MiLoG – unabhängig von Entgelthöhe und Dauer des Aufenthaltes – von weitreichender Reglementierung ausnimmt. Teil dieser Konstruktion ist die Dokumentationspflicht für mindestlohnpflichtige Praktika. Nicht gesondert geregelte Praktikantenverhältnisse außerhalb des MiLoG müssen daher im Umkehrschluss Dokumentationsfreiheit genießen.

⁶ BT-Drs. 18/1558 S. 41.

⁷ Vgl. BT-Drs. 18/2010 S. 26; Die Änderung beruht im Wesentlichen auch auf den Empfehlungen des Rates der Europäischen Union vom 10. März 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika. Siehe hierzu auch umfassend *Vielmeier*, Der europäische Qualitätsrahmen für Praktika – ein liberales europäisches Verständnis des Praktikums? OdW 2015 S. 27 ff.

§ 8 Abs. 1 SGB IV ist folglich für die Frage der Dokumentation nur dann entsprechend anzuwenden, sofern ein mindestlohnpflichtiges Praktikum vorliegt und dieses nach Entgelt oder Zeit als geringfügig im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB IV qualifiziert werden kann. Liegen die entsprechenden Voraussetzungen danach vor, so sind die Dokumentationsverpflichtungen nach § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG zu erfüllen.

3. Beschäftigung in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen

Liegt indessen trotz Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohnes kein geringfügiges Praktikum iSd. § 8 Abs. 1 SGB IV mehr vor, so verbleibt eine Dokumentationspflicht nur noch für Praktikanten in den nach § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweigen:

- „1. im Baugewerbe,
2. im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
3. im Personenbeförderungsgewerbe,
4. im Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe,
5. im Schaustellergewerbe,
6. bei Unternehmen der Forstwirtschaft,
7. im Gebäudereinigungsgewerbe,
8. bei Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
9. in der Fleischwirtschaft.“

Auch hier ist aber Voraussetzung, dass zunächst ein mindestlohnpflichtiges Praktikum besteht, da es ohne Fiktion an der konstitutiven Arbeitnehmereigenschaft in § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG fehlt. Eine pauschale Dokumentationspflicht für jedwedes Praktikum in den genannten Wirtschaftszweigen ist daher zu verneinen. Auch hier ist die Anwendung der Dokumentationsregelungen von der Existenz eines mindestlohnpflichtigen Praktikums abhängig.

III. Dokumentationspflicht für Praktikanten außerhalb von § 22 Abs. 1 MiLoG gem. § 10 Abs. 2 BBiG iVm. § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG

Bisher ebenfalls noch nicht diskutiert wurde die Frage, ob der Verweis in § 10 Abs. 2 BBiG über § 26 BBiG die Dokumentationspflichten nach § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG auch für Praktikanten bedingt, die an sich aus der Mindestlohnpflicht herausfallen.

Wie auch § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG, erklärt § 10 Abs. 2 BBiG die Bestimmungen für Arbeitnehmer entsprechend für anwendbar, sofern ein Ausbildungsverhältnis im Anwendungsbereich des Gesetzes vorliegt. Gem. § 26 BBiG gilt diese Regelung auch für Praktikanten, also „Personen die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne dieses Gesetzes handelt“. Ausgenommen sind allein *Volontäre*, Personen, die sich zu *spezifischen beruflichen Zwecken* fortbilden, sowie

Rechtsverhältnisse außerhalb des Anwendungsbereiches des BBiG⁸.

§ 10 Abs. 2 BBiG iVm. § 26 BBiG erklärt die Vorschriften für Arbeitnehmer jedoch im Gegensatz zu § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG nicht pauschal für anwendbar:

„(2) Auf den Berufsausbildungsvertrag sind, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck und aus diesem Gesetz nichts anderes ergibt, die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden.“

Erforderlich ist daher nicht nur die Qualifizierung des Praktikantenverhältnisses nach § 26 BBiG, sondern gerade auch die dem Wesen und Zweck nach abstrakte Anwendungsnotwendigkeit der Vorschriften und Rechtsgrundsätze für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Ob nun § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG auch die Dokumentation bei Praktikanten nach § 26 BBiG seinem Wesen und Zweck nach erfordert, ist zunächst unklar, wird im Ergebnis aber zu verneinen sein.

Das BBiG und das MiLoG stehen sich zunächst in *freier Anspruchskonkurrenz* gegenüber. So hat ein mindestlohnpflichtiger Praktikant grundsätzlich sowohl Ansprüche auf *angemessene Vergütung* nach § 1 MiLoG iVm. § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG als auch auf *angemessene Unterhaltsbeihilfe* nach § 26 BBiG iVm. § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG⁹.

Im Lichte dieses Verhältnisses könnte man zu dem Schluss kommen, dass auch die Dokumentationspflichten unabhängig voneinander bestehen. Hieraus müsste schließlich auch die Dokumentationsverpflichtung bei Praktikanten nach § 26 BBiG folgen. Aufgrund der freien Konkurrenz könnten auch die Ausnahmen des § 22 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1-4 MiLoG keine Anwendung finden, sodass im Sinne einer *Alles-oder-Nichts*-Überlegung wohl zugunsten einer global geltenden Dokumentationsverpflichtung geurteilt werden müsste.

Letztlich kann aber allein aus dem grundsätzlichen Verhältnis des BBiG zum MiLoG nicht auf die Anwendung der Dokumentationsverpflichtungen des MiLoG geschlossen werden. Das MiLoG setzt in § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG den § 26 BBiG ausdrücklich in Bezug und erzeugt so ein *Rangverhältnis* für die Anwendung der Fiktion. Die Nrn. 1-4 des § 22 Abs. 1 MiLoG verteilen letztlich die Zuständigkeiten zwischen den beiden Gesetzen für die Regelungsinhalte des MiLoG. Die Fiktion erfasst dazu jedoch nur einen gegenüber § 26 BBiG kleineren Anteil der Praktikantenverhältnisse. Nur für diesen sollen rechtliche Änderungen eintreten. Sinn und Zweck des § 17 Abs. 1 MiLoG verbietet daher insoweit eine Anwendung auch auf Praktikanten nach § 22 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1-4, Abs. 2 MiLoG iVm. § 26 BBiG.

⁸ § 3 BBiG findet sich im Wesentlichen in § 22 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MiLoG wieder. Zum Anwendungsbereich siehe z.B. *Schlachter* in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht BBiG, 15. Auflage 2015, § 3 Rn. 1 ff.

⁹ Zur Angemessenheit der Unterhaltsbeihilfe siehe zuletzt BAG, Urt. v. 17.3.2015 – 9 AZR 732/13. Zur Problematik unterschiedlicher Höhen siehe *Greiner* in Rolf/Giesen/Kreikebohm/Udsching, Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht, MiLoG § 22 Rn 21 mwN.

Dies kann schließlich auch dem Gesetzesentwurf der Bundesregierung zu § 22 MiLoG entnommen werden¹⁰:

„Nach Absatz 1 Satz 2 gelten auch Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes. Sie haben grundsätzlich einen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns. Vergütungen unterhalb des Mindestlohns sind deshalb jedenfalls unangemessen im Sinne des § 17 Berufsbildungsgesetz. Für sonstige von § 26 des Berufsbildungsgesetzes erfasste Vertragsverhältnisse, die keine Arbeitsverhältnisse oder Praktikantenverhältnisse sind, findet dieses Gesetz keine Anwendung.“ (Hervorhebungen durch den Verfasser)

Damit ist klargestellt, dass § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG mangels Arbeitnehmereigenschaft keine Anwendung auf Praktikanten nach § 26 BBiG finden kann, soweit einer der Ausschlussstatbestände nach § 22 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1-4, Abs. 2 MiLoG greift. Dies gilt im Besonderen auch für die Unabdingbarkeitsregelung nach § 3 MiLoG, die neuerdings die Anwendung von Ausschlussfristen sowie den Abschluss außergerichtlicher Vergleiche erschwert¹¹.

IV. Handhabung in der Praxis

Angesichts der auf mindestlohnpflichtige Praktika beschränkten Dokumentationspflichten ist der Aufwand in der Praxis überschaubar. Aufgrund der Bußgeldregelung in § 21 Abs. 1 Nr. 7 MiLoG, welche eine Geldbuße von bis zu 30.000 Euro vorsieht, sollte die Verpflichtung jedoch *nicht leichtfertig übergangen werden*. Es erscheint deshalb zur Entlastung des administrativen Aufwandes sinnvoll die Dokumentationsverpflichtung auf den Praktikanten kraft Regelung im Praktikantenvertrag bzw. Weisung zu *übertragen*.

Führt der Praktikant *selbstständig* die Aufzeichnungen über seine Anwesenheitszeiten und händigt er diese schließlich der jeweiligen Stelle aus, so ist der Dokumentationspflicht genüge getan. Wichtig ist hierbei die *Beachtung des Aufzeichnungszeitpunktes*. Die Aufzeichnungen sind spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag des Aufenthaltes folgenden Kalendertages anzufertigen. Eine wöchentliche Aufzeichnung und monatliche Übermittlung dürfte aber praxisgerecht sein. Die Aufzeichnungen sind *mindestens zwei Jahre* aufzubewahren.

Vorstellbar ist bspw. folgende Regelung im jeweiligen Praktikantenvertrag:

„Beginn, Ende und Dauer der täglichen Aufenthaltszeiten sind spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag des Aufenthaltes¹² folgenden Kalendertages zu dokumentieren und am Ende des jeweiligen Monats an den Betreuer¹³ zu übermitteln.“

IV. Fazit

Mindestlohnpflichtige Praktikantenverhältnisse, die nach Entgelt oder Aufenthaltsdauer geringfügig im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB IV analog in einem Betrieb bestehen, unterliegen den Dokumentationspflichten nach § 22 Abs. 1 Satz 1 MiLoG iVm. § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG. Sonstige Praktikantenverhältnisse sind hingegen nicht von diesen Dokumentationspflichten umfasst.

Der Autor ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungsstelle für Hochschulrecht und Hochschularbeitsrecht der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg.

¹⁰ BT-Drs. 18/1558 S. 42.

¹¹ In Zukunft wird sich die Frage stellen, ob der Regelung des § 3 MiLoG nicht durch Verjährungsregelungen entgegengetreten werden kann. Die Einrede der Verjährung betrifft nicht die – untersagte – Geltendmachung des Anspruchs, sondern allein seine Durchsetzung. Ob eine solche Regelung vor dem Gesetzeszweck bestand haben kann, bleibt freilich abzuwarten.

¹² Der Praktikant erbringt keine Arbeitsleistung. Der neutralere Begriff des Aufenthaltes dient hier der Abgrenzung zum Arbeitsverhältnis.

¹³ Der Begriff des Arbeitgebers sollte aus Gründen der Abgrenzung zum Arbeitsverhältnis nicht verwendet werden.