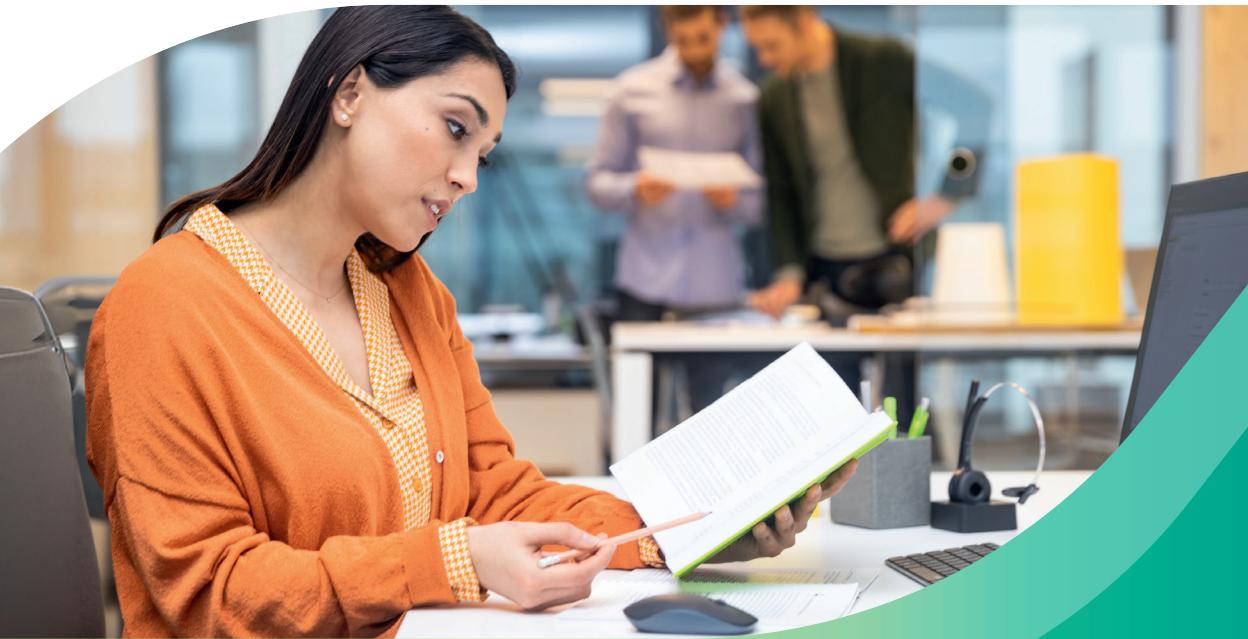


Birgit Ennemoser

Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten

Spannungsfeld Mindestlohn und Sozialversicherung



Birgit Ennemoser, Renate Schenk

Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten

Spannungsfeld Mindestlohn und Sozialversicherung

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2025 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Dieses Buch und alle in ihm enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt.

Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Nutzung für Zwecke des Text- und Datamining (§ 44b UrhG) sowie für Zwecke der Entwicklung, des Trainings und der Anwendung (ggf. generativer) Künstlicher Intelligenz, wie auch die Zusammenfassung und Bearbeitung des Werkes durch Künstliche Intelligenz, ist nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Printed in Germany

DATEV-High Quality Print, 90329 Nürnberg (Druck)

Angaben ohne Gewähr

Stand: März 2025

DATEV-Artikelnummer: 35707 / 2025-03-01

E-Mail: literatur@service.datev.de

Editorial

Praktikanten findet man in Deutschland fast überall: In allen Branchen, in so gut wie allen vorstellbaren Einsatzgebieten, vom Anlagenmechaniker über den Gartenbau-erhelfer, über den Maler, den Sachbearbeiter in der Buchhaltung oder im Vertrieb über den Verkäufer bis hin zum Zoowärter. Damit dürfte sich erklären, wie wir in Deutschland auf einen Einsatz von über 500.000 Praktikanten pro Jahr kommen.

Zur Zahl der Praktikanten und deren Ausprägung gibt es viele Statistiken, die nicht immer zu gleichen Ergebnissen kommen. Das mag darin liegen, dass es viele Unterscheidungen bei den Praktikas gibt, und manche dazu führen, dass ein „Praktikant“ gar nicht als solcher beschäftigt wird. Wie das denn nun geht? Das erfahren Sie auf den nachfolgenden Seiten.

Macht man sich im Netz dazu schlau, erhält man folgende Angaben:

- 70 % der Praktika sind Pflichtpraktika.
- 45 % der Praktikanten erhalten nach dem Praktikum ein Jobangebot.
- 90 % der Unternehmen setzen Praktikanten ein, um zukünftige Talente zu identifizieren.

Ob das belastbar ist, sei dahingestellt: durch die unterschiedlichen Praktikumsarten dürfte eine solche Übersicht eher schwer zu erstellen sein. Wichtig ist aber: In kaum einer anderen Gruppe von Beschäftigten gibt es so viele unterschiedliche Ausprägungen:

- mindestlohnpflichtig oder auch mindestlohnfrei,
- Freiwilliges Praktikum oder verpflichtendes Praktikum,
- Anspruch auf Vergütung oder nicht.

Auslöser dafür ist, dass (wie erwähnt) eine Vielzahl von Praktikumsverhältnissen, z. B. sog. Schülerpraktikanten und Absolventen von anderen vorgeschriebenen Praktika, Praktikanten, die ein freiwilliges Praktikum ableisten oder aber feststehende Begrifflichkeiten wie der Arzt im Praktikum und ähnliche Ansätze existieren.

Zeitungen beschäftigen Volontäre, IT-Unternehmen Trainees, Familienbetriebe sprechen häufig von der „Aushilfe, die die nächsten Wochen über die Schulter gucken soll“.

All diese Ansätze haben eines gemeinsam: In der Regel verbergen sich dahinter Einsatzes von Menschen in Unternehmen, die für eine begrenzte Zeitdauer Kenntnisse erwerben oder bereits vorhandene Kenntnisse vertiefen wollen. So übergreifend diese Begriffsdefinition ist, so vielfältig sind die sich dahinter verbergenden Einsatzmöglichkeiten unter Berücksichtigung von sozialversicherungs-, lohnsteuer- und arbeitsrechtlichen Ansätzen. Diese Optionen, vor allem aber die dahinter liegenden Strukturen und Unterschiede, möchten wir Ihnen an die Hand geben.

Stuttgart, März 2025

Birgit Ennemoser und Renate Schenk

Hinweis

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

Der Inhalt im Überblick

1	Begriffsdefinition.....	5
2	Arten von Praktika.....	6
2.1	Praktika während der Schulzeit	6
2.2	Praktika während vollzeitschulischer Ausbildung	8
2.3	Praktika während des Studiums	9
2.4	Praktika im Ausland.....	10
2.5	Praktika während der Arbeitssuche	11
3	Abrechnungsformen von Praktika.....	12
3.1	Praktikanten in der Sozialversicherung.....	12
3.1.1	Schülerpraktikum	13
3.1.2	Praktikum während des Studiums.....	14
3.1.2.1	Begriffsdefinitionen	14
3.1.2.2	Zwischenpraktika während des Studiums.....	18
3.1.2.3	Vor- und Nachpraktika	19
3.1.3	Bachelor- bzw. Master-Abschlussarbeit/Diplomanden	23
3.1.4	Werkstudenten	24
3.1.4.1	Die 20-Stunden-Grenze	25
3.1.4.2	Besonderheit befristete Beschäftigungen	28
3.1.4.3	Überprüfung der 26-Wochen-Regelung.....	28

3.1.4.4	Studium bei weiter bestehender Beschäftigung	30
3.1.5	Nachweispflichten	30
3.2	Praktikanten in der Lohnsteuer.....	31
3.3	Praktikanten im Arbeitsrecht.....	31
3.3.1	Praktikanten und Mindestlohn	34
3.3.1.1	Beschäftigungsverhältnisse mit Menschen im Rahmen von Einstiegsqualifizierungen nach § 54a SGB III (EQJler)	34
3.3.1.2	Beschäftigte im Rahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung gemäß §§ 68 bis 70 BBiG	36
3.3.1.3	Beschäftigte im Rahmen eines Pflichtpraktikums	36
3.3.1.4	Beschäftigte im Rahmen eines freiwilligen Orientierungspraktikums bzw. berufs-/hochschulausbildungsbegleitenden Praktikums bis zu drei Monaten.....	38
3.3.2	Verzicht auf den Mindestlohn	40
3.3.3	„Phantomlohn“-Falle	40
4	Praktikanten im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung	42
4.1	Praktikanten auf 556 Euro-Basis (Minijobs).....	42
4.2	Kurzfristig Beschäftigte	45
5	Fazit	47
6	Anhänge	48

Praxishinweis

Immer wieder findet man auch die Begrifflichkeiten der Volontäre und Hospitanten. Erstere gelten nicht als Arbeitnehmer, zweitere meist als echte Praktikanten und sind daher mindestlohnfrei. Entscheidend ist dabei aber nicht die Bezeichnung der Person, sondern die Ausgestaltung der Aufgaben des Betroffenen. Steht das Lernen im Vordergrund, bleibt die Mindestlohnfreiheit bestehen, sodass diese Details im Vertrag also sehr deutlich ausgearbeitet sein müssen.

3.3.2 Verzicht auf den Mindestlohn

Ausgeschlossen ist, dass Arbeitgeber im Arbeitsvertrag, unabhängig ob schriftlich oder mündlich, den gesetzlichen Mindestlohn unterschreiten. Ebenso unwirksam ist eine Vereinbarung, die die „Geltendmachung“ des Mindestlohns „beschränkt oder ausschließt“. Damit sind auch arbeitsvertragliche Ausschlussklauseln, die regeln, dass bestimmte Ansprüche innerhalb einer bestimmten Ausschlussfrist geltend gemacht werden müssen, im Zusammenhang mit dem Mindestlohn unwirksam bzw. laufen ins Leere. Nur in einem gerichtlichen Vergleich kann der Arbeitnehmer auf die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns verzichten. Jeder sonstige Verzicht ist gesetzlich ausgeschlossen.

3.3.3 „Phantomlohn“-Falle

Unter Phantomlohn versteht man einen Arbeitslohn, auf den Anspruch bestanden hätte, der aber nicht bezahlt wurde. Die Prüfer der Deutschen Rentenversicherung errechnen die Sozialversicherungsbeiträge, die auf das nicht gezahlte Entgelt abzuführen gewesen wären und berechnen diese nach. Grundsätzlich gilt hier das Entstehungsprinzip, d. h. es wird grundsätzlich das geschuldete Mindestentgelt für die Beitragsberechnung zugrunde gelegt, auch wenn im Arbeitsvertrag ein geringeres Entgelt vereinbart oder in der Praxis schlicht weniger Lohn ausgezahlt worden ist. Entscheidend ist immer, auf welches Entgelt ein Anspruch entstanden ist. Wichtig dabei ist, dass eine Phantomlohnabrechnung keine Probeabrechnung darstellt,

sondern eine amtliche Entgeltabrechnung sein muss, die aber nicht dazu dient, aus einem Brutto-Entgelt nach Abzug von Lohnsteuer und Sozialversicherung den auszuzahlenden Nettolohn zu ermitteln. Eine Phantomlohnabrechnung bedeutet, dass z. B. Sozialversicherungsbeiträge aus fiktiven Löhnen zu zahlen sind, da unterstellt wird, dass dem Arbeitnehmer ein Lohnbestandteil vorenthalten wurde.

Gegen die Festsetzung eines Phantomlohns gerichtlich Einspruch zu erheben, gilt als „Herausforderung“. Leider verhandeln darüber nämlich nicht die Arbeitsrichter, die sich normalerweise mit den Lohnklagen beschäftigen müssen. Im Streit um den Phantomlohn sind die Sozialgerichte zuständig. Rechnet man das im Sozialversicherungsrecht übliche Widerspruchsverfahren hinzu, so kann man mit Entscheidungszeiträumen von 5 Jahren rechnen.

Neben den tatsächlichen Nachforderungen erheben die Sozialversicherungsträger einen Säumniszuschlag von 1 % je Monat, was zusätzlich zu einer erheblichen Belastung führen kann.

Gefährlich im Rahmen der Beschäftigung von Praktikanten ist die Nichteinhaltung des Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz. Liegt keiner der Ausnahmetatbestände der umschriebenen Praktika vor, muss der Arbeitgeber die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden des „Praktikanten“ mindestens mit dem Mindestlohn vergütten. Eher aber mit dem „üblichen“ Lohnanspruch, der durch tarifliche Regelungen oder unternehmensübliche Richtlinien deutlich höher liegen kann. Diese gelten selbst dann, wenn die Arbeitsvertragsparteien andere Bedingungen vereinbaren.

Praxishinweis

Zahlt der Arbeitgeber nicht den gesetzlich festgelegten Mindestlohn oder untertariflich, richtet sich der Beitragsanspruch zur Sozialversicherung nach dem rechtmäßig zustehenden höheren Entgeltanspruch. Die Differenz wird als „Phantomlohn“ bezeichnet. Nicht ausgezahltes Entgelt ist beitragspflichtig, wenn der Arbeitnehmer einen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Anspruch hat. Wird dies bei Betriebsprüfungen der Rentenversicherungsträger festgestellt, können hohe Nachforderungen drohen. Der Phantomlohn kann sich auch bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung auswirken.

4 Praktikanten im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung

4.1 Praktikanten auf 556 Euro-Basis (Minijobs)

Die Höhe der Entgeltgrenze bei einer geringfügig entlohten Beschäftigung ist seit dem 01.10.2022 dynamisch in § 8 Abs. 1a SGB IV geregelt. Dabei orientiert sich die Geringfügigkeitsgrenze am jeweils gültigen Mindestlohn und nimmt als Berechnungsgrundlage eine wöchentliche Arbeitszeit von 10 Stunden an.

Liegt das Einkommen eines Praktikanten unter 556 Euro für 2025, wird er i. d. R. als geringfügig Beschäftigter angesehen.

Dies hätte in der Sozialversicherung die Anwendung der pauschalen KV-Beiträge von 13 % des Einkommens, der RV-Beiträge von 15 % des Einkommens sowie Freiheit in den anderen Zweigen zur Folge. Diese Pauschalbeiträge sind komplett durch den Arbeitgeber zu tragen. Darüber hinaus hat der Praktikant die verbleibenden RV-Beiträge bis zum Gesamtbeitrag von 18,6 % zu tragen. Es besteht die Möglichkeit, sich von diesen Aufstockungen befreien zu lassen. Der Praktikant muss dazu die Befreiung zeitnah beim Arbeitgeber beantragen. Dieser muss die Befreiung elektronisch an die Knappschaft als zuständige Einzugsstelle für Minijobs abführen.

Lohnsteuerseitig könnten die Praktikanten auf Steuerklasse arbeiten, was bei den Steuerklassen I bis IV meist zu keiner lohnsteuerlichen Belastung führt. Im Gegensatz zu Aushilfstätigkeiten werden Praktika meist nur an einer Stelle ausgeübt, so dass die Nutzung der Steuerdaten für dieses Einsatzverhältnis denkbar sein sollte.

Denkbar ist aber auch die Anwendung der Pauschalierungsregelung. Dabei werden seitens des Arbeitgebers 2 % des Einkommens einer pauschalen Lohnsteuer unterworfen und ebenfalls an die Knappschaft abgeführt. Diese Pauschsteuer kann auch auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden.

Besonders wichtig ist aber auch hier: Die Praktikanten sind auch in Form der Beschäftigung als Minijobber von der Mindestlohnregelung umfasst. Aufgrund der Einkommensgrenze von maximal 556,00 Euro pro Monat könnte der Praktikant bei

einem Mindestlohn von 12,82 Euro nur maximal $556,00 \text{ Euro} / 12,82 \text{ Euro/Std.} = 43,33$ Stunden pro Monat arbeiten. Dies gilt es bei der Vertragsgestaltung zu prüfen, da bei einer Vereinbarung einer Vollzeitbeschäftigung als Praktikant im Rahmen einer 556 Euro-Beschäftigung ein Verstoß gegen den geltenden Mindestlohnanspruch vorliegen würde und die bereits geschilderte Konsequenzen der Phantomlohnberechnung auftreten würden.

Praxistipp

Auch bei einer Erhöhung des Mindestlohns, z. B. aktuell zum 01.01.2025 müssen die Einsatzvoraussetzungen wieder neu geprüft werden. Galt bei Beschäftigungsbeginn ein Satz von 12,41 Euro zum 01.01.2024, findet mit der Erhöhung auf 12,82 Euro Stundensatz eine erneute Überprüfung der Verhältnisse der Minijobber statt.

Wenn sich im Nachhinein ergibt, dass bei Ansatz eines Stundenlohns von 12,82 Euro ab 01.01.2025 kein 556-Euro-Minijob besteht, tritt rückwirkend Sozialversicherungspflicht ein. Dabei ist unbedeutend, ob der Arbeitgeber vorsätzlich, fahrlässig oder in gutem Glauben gehandelt hat. Entscheidend ist hier das Entstehungsprinzip, welches besagt, dass die Beitragsansprüche bereits dann bestehen, wenn der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist. Spätestens die Rentenversicherungs träger werden in einem solchen Fall aktiv werden, werden Beitragsnachforderungen durchführen und dazu noch Säumniszuschläge erheben. Die Hoffnung, dass diese Fälle unerkannt bleiben, ist nicht sehr realistisch, da jeder Arbeitgeber bei der Übermittlung von Meldungen zur Sozialversicherung ja nicht nur das beitragspflichtige Arbeitsentgelt, sondern auch die dem Entgelt zugrunde liegenden Arbeitsstunden übermitteln muss.

4 Praktikanten im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung

Exkurs Übergangsbereich

Wird die Geringfügigkeitsgrenze überschritten, verdienen Praktikanten oftmals immer noch in Vergütungsspannen von 600,00 Euro bis 1.500,00 Euro brutto monatlich. Damit kann die Berücksichtigung des sog. Übergangsbereichs (früher Gleitzonenregelung genannt) einen interessanten Ansatz bilden. Im Übergangsbereich mit einem regelmäßigen Verdienst zwischen 556,01 Euro und 2.000,00 Euro ab 01.01.2025 werden die Sozialversicherungsbeiträge nicht paritätisch von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte getragen. Lediglich der Arbeitgeber zahlt den vollen Arbeitgeberanteil vom Arbeitsentgelt, der allerdings wesentlich geringer ist als beim 556-Euro-Minijob. Der Arbeitnehmer hingegen zahlt einen abgesenkten Arbeitnehmeranteil. Generell gilt, dass alle Zusagen im Rahmen der Beschäftigung eines Praktikanten schriftlich in einer Vereinbarung festgehalten werden sollten. Ohne klare Regelungen können sonst weitere Risiken entstehen, wie der „Exkurs ortsübliche Vergütung versus Mindestlohn“ nachfolgend aufzeigt.

Exkurs ortsübliche Vergütung versus Mindestlohn

Neben den Mindestlohnansprüchen kann es darüberhinausgehend weitere Risiken geben:

Unterschreitet eine Vergütungsregelung den Mindestlohn, besteht zunächst keine wirksame Vergütungsregelung. Ein reines Aufstocken auf 12,82 Euro wäre nicht ausreichend, da dies sittenwidrig ist. Der Gesetzgeber definiert folgendes: Fehlt es an einer wirksamen Vergütungsabrede, dann greift § 612 BGB. Hierin ist fixiert, dass bei fehlender Vergütungsregelung auf die ortsübliche Vergütung abzustellen ist. Dabei legen die Gerichte dann vergleichbare Tarifverträge zu Grunde oder aber die wirkliche ortsübliche Vergütung. Als sittenwidrig gilt eine Vergütung, die mehr als 30 % unter der ortsüblichen Vergütung liegt. Selbst wenn der Mitarbeiter diesbezüglich keine Klage erhebt, werden diese Konstellationen gerne von den Sozialversicherungsprüfern unter dem Stichwort „Phantomlohn“ aufgenommen, d. h. man ermittelt den Anspruch des Mitarbeiters auf Lohn und muss daraus die entstehenden Sozialversicherungsanteile nachzahlen, unabhängig davon, ob das Entgelt an den Mitarbeiter auch geflossen ist.