



Praktikanten

Praxisleitfaden für das Elektrohandwerk

INHALTSVERZEICHNIS

I.	Einleitung.....	2
II.	Praktikant - Begriff und Einordnung	3
III.	Arbeitsschutz - Mindestalter Arbeitszeit Art der Tätigkeit	4
IV.	Mindestlohnpflicht: Welche Praktika sind betroffen?	6
V.	Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen	8
VI.	Sozialversicherung.....	10
1.	Schülerpraktikanten.....	10
2.	Freiwilliges Zwischenpraktikum / Beschäftigung – gegen Entgelt.....	10
3.	Vorgeschriebenes Zwischenpraktikum - mit und ohne Entgelt.....	11
4.	Vorgeschriebene Vor- oder Nachpraktika – gegen Entgelt	11
5.	Vorgeschriebene Vor- oder Nachpraktika – ohne Entgelt	12
6.	Freiwillige Vor- oder Nachpraktika / Beschäftigung – gegen Entgelt.....	12
VII.	Unfallversicherungsschutz	12
1.	Schüler im Betriebspraktikum.....	12
2.	Vorgeschriebene / freiwillige Praktika	12
VIII.	Lohnsteuer	13
IX.	Umlagen U 1, U 2 und U 3	14
	Anlage 1: Schaubild zu Mindestlohn und Praktikum	15
	Anlage 2: Wo biete ich Ausbildungs- bzw. Praktikumsplätze an?	16
	Anlage 3: So geht Praktikum	17

I. EINLEITUNG

Praktika sind für das Elektrohandwerk ein wichtiges Instrument zur Fachkräftesicherung. Sie bieten Innungsbetrieben die Möglichkeit, potenzielle Auszubildende und künftige Fachkräfte kennenzulernen und bereits vor Beginn einer Ausbildung oder Beschäftigung festzustellen, ob die Personen fachlich und persönlich zum Betrieb passen.

In den Praxisphasen erhalten junge Menschen einen realistischen Einblick in den Berufsalltag des Elektrohandwerks – von der klassischen Elektroinstallation über Gebäudeautomation und Energietechnik bis hin zu Photovoltaik, Ladeinfrastruktur und digitalen Gebäudetechnologie. Wer Praxiserfahrungen sammelt, kann eigene Interessen und Fähigkeiten besser einschätzen und eine fundierte Berufsentscheidung treffen. Ein gut organisiertes Praktikum schafft Vertrauen,



vermittelt die Vielfalt des Elektrohandwerks und kann den Grundstein für eine langfristige Zusammenarbeit legen.

Je nach Art des Praktikums gilt es unterschiedliche rechtliche Vorgaben zu beachten. Bei der Beschäftigung minderjähriger Praktikanten* kommt insbesondere dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) eine besondere Bedeutung zu.

Dieses Merkblatt dient Elektrohandwerksbetrieben als praxisnahe Orientierungshilfe für die rechtssichere Beschäftigung von Praktikanten.

II. PRAKTIKANT - BEGRIFF UND EINORDNUNG

Praktikant ist, wer sich für einen begrenzten Zeitraum zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit unterzieht, um sich auf einen Beruf vorzubereiten (vgl. [§ 22 Mindestlohngesetz - MiLoG](#)).

Ob ein Praktikumsverhältnis vorliegt, ergibt sich nicht aus der vertraglich gewählten Bezeichnung, entscheidend ist die tatsächliche Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses.

Obwohl der Bildungszweck im Vordergrund steht, ist ein Praktikum keine Berufsausbildung i. S. d. Berufsbildungsgesetzes (BBiG) (BAG, Urt. v. 18.11.20, Aktz.: 5 AZR 103/20). Denn im Gegensatz zum Praktikum ist die Berufsausbildung ein inhaltlich und zeitlich strukturierter Ausbildungsgang mit abschließender Prüfung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf (vgl. [-> § 5 BBiG](#)).



Quelle: Bilderwerk Wiesbaden - Fotograf Sven Biernath

*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Merkblatt die männliche Form verwendet. Gemeint sind stets alle Geschlechter.



III. ARBEITSSCHUTZ - MINDESTALTER | ARBEITSZEIT | ART DER TÄTIGKEIT

Sicherheit geht vor – das gilt im Elektrohandwerk ganz besonders für minderjährige Praktikanten. Die berufliche Orientierung junger Menschen ist für Betriebe immer mit einer besonderen Verantwortung verbunden. Für eine sichere und reibungslose Durchführung sollten Betriebe daher auf folgende Punkte besonders achten:

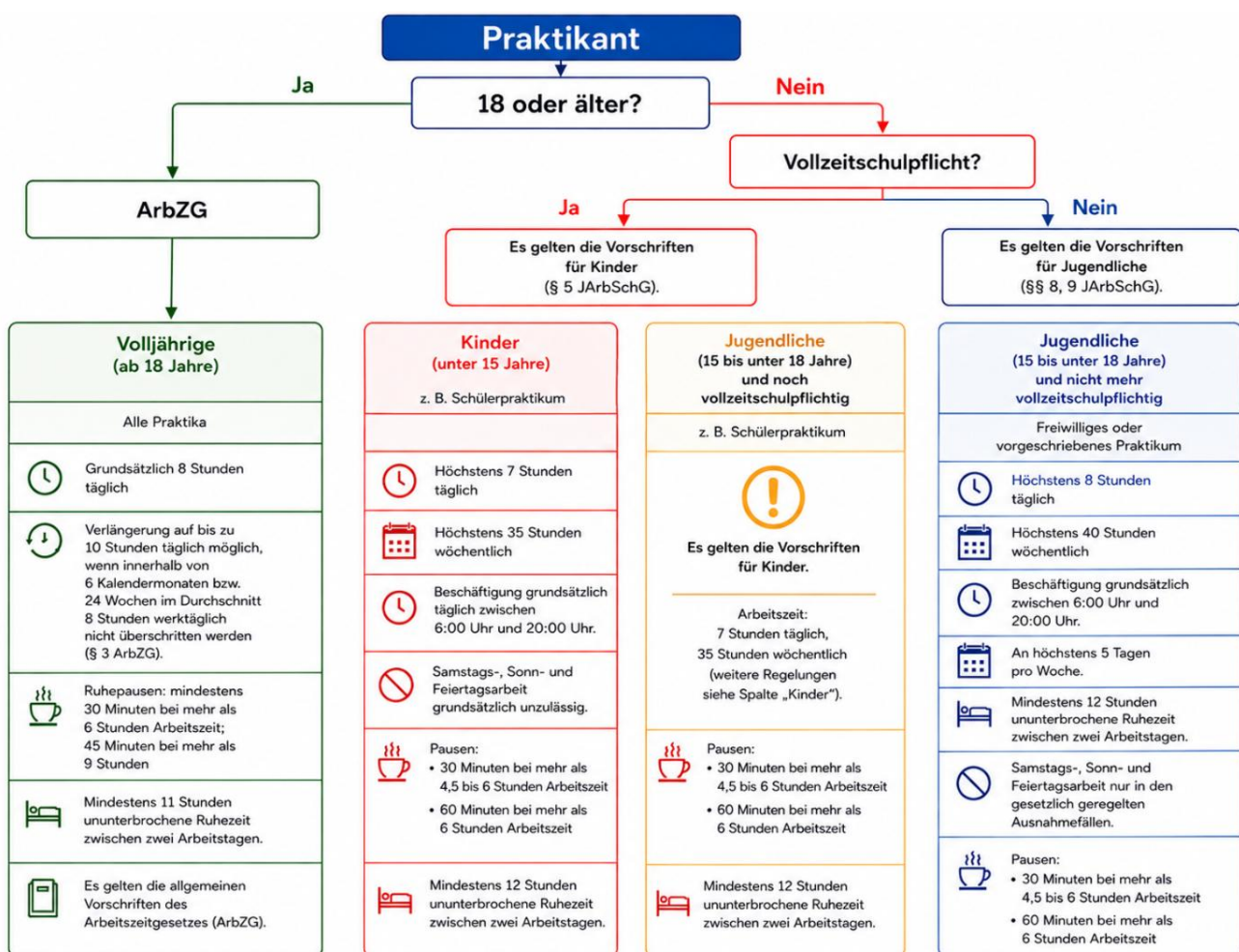
1. Vor Beginn des Praktikums Alter und Schulstatus klären • Kind unter 15 Jahre oder Jugendlicher 15–unter 18 Jahre? • Besteht noch Vollzeitschulpflicht? Gefährdungsbeurteilung durchführen • Gefährdungen im Betrieb ermitteln und beurteilen • Alter, Erfahrung und fehlende Fachkenntnisse berücksichtigen Geeignete Tätigkeiten festlegen • Praktikum dient dem Kennenlernen des Berufs • Nicht als reguläre Arbeitskraft einsetzen	2. Während des Praktikums Umfassende Unterweisung • Vor Arbeitsbeginn über Gefahren, Schutzmaßnahmen und Verhalten informieren • Bei längeren Praktika regelmäßig wiederholen Ständige Betreuung • Minderjährige dürfen nicht unbeaufsichtigt arbeiten • Fachkundige Person ist jederzeit Ansprechpartner Persönliche Schutzausrüstung bereitstellen • Erforderliche PSA kostenlos zur Verfügung stellen • Benutzung erklären und überwachen	3. Besondere Vorgaben im Elektrohandwerk Minderjährige sollten grundsätzlich nicht: ✗ an unter Spannung stehenden Anlagen arbeiten ✗ Schalthandlungen durchführen ✗ Messungen an spannungsführenden Anlagen vornehmen ✗ Arbeiten mit Absturzgefahr ausführen ✗ gefährliche Maschinen ohne Einweisung bedienen ✗ allein auf Baustellen oder in Technikräumen arbeiten Geeignete Tätigkeiten sind z. B.: • Material sortieren und vorbereiten • Leitungswege kennenlernen • Werkzeuge vorbereiten • Monteure begleiten • Dokumentationen erstellen • einfache Montagearbeiten unter Aufsicht • Einblicke in Smart Home-, PV- oder Netzwerktechnik erhalten
4. Arbeitszeit beachten  • Höchstarbeitszeiten, Pausen und Ruhezeiten nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz einhalten. • Die zulässigen Zeiten hängen vom Alter und davon ab, ob noch Schulpflicht besteht. • Nachtarbeit und Sonn- und Feiertagsarbeit sind verboten.	5. Dokumentation Folgendes dokumentieren: • Gefährdungsbeurteilung • Unterweisung • betreuende Fachkraft • ausgeführte Tätigkeiten • Ausgabe der PSA	6. Praktische Empfehlung für den Betrieb 1 Begrüßung und Sicherheitsunterweisung 2 Ausgabe der PSA 3 Begleitung durch einen festen Gesellen oder Meister 4 Nur sichere, altersgerechte Tätigkeiten übertragen 5 Tägliche Nachbesprechung und Gelegenheit für Fragen

Bei minderjährigen Praktikanten spielt das Jugendarbeitsschutzgesetz (>> [JArbSchG](#)) eine zentrale Rolle. Es schützt Menschen unter 18 Jahren vor körperlicher und psychischer Überforderung. Das JArbSchG begrenzt daher die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, schreibt Pausen und Ruhezeiten vor und verbietet gefährliche oder ungeeignete Tätigkeiten.

Das JArbSchG unterscheidet zwar zwischen Kindern (< 15 Jahre) und Jugendlichen (15 bis < 18 Jahren), stellt beide rechtlich aber meist gleich. Erlaubt ist, dass Kinder und Jugendliche, die noch vollzeitschulpflichtig sind (i. d. R. 9 Schuljahre - vgl. >> BWP, [Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, aktualisierte Ausgabe 8/2018](#)) und allgemeinbildende Schulen besuchen, im Rahmen eines Betriebspraktikums (>> § 5 Abs. 2 Nr. 2 JArbSchG) beschäftigt werden dürfen. Zu den allgemeinbildenden Schulen zählen bspw. Grundschulen, Haupt-, Real- oder Gesamtschulen, Gymnasien, Fachober- und Sekundarschulen. Für den Versicherungsschutz ist es irrelevant, ob die Schule einen öffentlichen oder privaten Träger hat.

Für **Arbeits- und Ruhezeiten** gelten für Praktika neben den Vorgaben des JArbSchG auch die des Arbeitszeitgesetzes (>> [ArbZG](#)):

Überblick:



Quelle: ZVEH / mit KI-generiert



Jugendliche unter 18 Jahren dürfen grds. nur beschäftigt werden, wenn sie innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht wurden und dem Arbeitgeber eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vorlegen. **Aber:** Das gilt **nicht** für Beschäftigungen, die kürzer als zwei Monate sind oder bei einer geringfügigen Beschäftigung, wenn keine gesundheitlichen Nachteile zu befürchten sind (>> § 32 JArbSchG).

Weitere Hinweise finden Sie auch in der >> [DGUV-Information 202-108](#) „Sicherheit und Gesundheit im Betriebspraktikum“ (Stand: 04/2020).

IV. MINDESTLOHNPFLICHT: WELCHE PRAKTIKA SIND BETROFFEN?

Praktikum ist nicht gleich Praktikum. Es gibt Schülerpraktika, freiwillige Praktika zur Berufsorientierung, Pflichtpraktika aufgrund einer (hoch-)schulrechtlichen Bestimmung bzw. Ausbildungsordnung etc.

Da von der Art des Praktikums Rechte und Pflichten der Praktikanten und der Betriebe abhängen, ist die Unterscheidung enorm wichtig. So bestimmt die Praktikumsart, ob ein Mindestlohn gezahlt werden muss oder die Beschäftigung sozialversicherungspflichtig ist.

➔ Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn

Das Mindestlohngesetz gilt nach >> § 22 Abs. 1 MiLoG nur für Arbeitnehmer. Das MiLoG setzt Praktikanten aber Arbeitnehmern gleich, so dass auch sie Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben (§ 22 Abs. 1, Satz 2 MiLoG). Das gilt jedoch nicht für alle Praktika, einige Arten nimmt das MiLoG explizit heraus (§ 22 Abs. 1, Ziffer 1 – 4 MiLoG):

1. Pflichtpraktika vor, während oder nach einer Ausbildung aufgrund einer (hoch-) schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie, die das Abschlussziel unterstützen sollen. Hier bleibt der Status als Schüler, Student oder Auszubildender maßgeblich. Die Länge des Praktikums spielt keine Rolle (BAG, Urt. v. 19.01.2022, Aktz.: 5 AZR 217/ 21).
2. Freiwillige Kurzpraktika zur Orientierung bis zu drei Monaten vor Aufnahme der anvisierten Berufsausbildung bzw. des Studiums.

Hinweis: Wird ein solches Praktikum aus Gründen in der Person des Praktikanten (Krankheit, Urlaub u. a.) unterbrochen und im Anschluss um die Dauer der Unterbrechungszeit verlängert, entsteht kein Anspruch auf den Mindestlohn, wenn die zeitlichen Abschnitte sachlich und zeitlich zusammenhängen (BAG, 30.01.2019, Aktz.: 5 AZR 556/17).

3. Freiwillige berufs- oder hochschulbegleitende Praktika bis zu drei Monaten, sofern nicht bereits zuvor mit demselben ausbildenden Betrieb ein **solches** Praktikumsverhältnis (sog. Kettenpraktika) bestanden hat.

Beachte: Hängt man ein Pflicht- und ein freiwilliges Praktikum zur Orientierung aneinander, entsteht keine Mindestlohnspflicht, wenn der freiwillige Praktikumsanteil drei Monate nicht überschreitet.

4. Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach >> § 54a SGB III oder im Rahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung nach >> §§ 68–70 BBiG.



5. **Außerdem:** Jugendliche (< 18 Jahren) ohne abgeschlossene Ausbildung (§ 22 Abs. 2 MiLoG).

→ **Mindestlohnpflichtig** sind danach folgende Praktikaverhältnisse:

- freiwillige Praktika bis zu 3 Monaten begleitend zu Studium oder Ausbildung, wenn bereits ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben ausbildenden Betrieb bestanden hat,
- freiwillige Praktika nach Studien- bzw. Ausbildungsende sowie
- freiwillige Praktika nach § 22 Abs. 1, Nr. 2 und 3 MiLoG, wenn die Dauer von drei Monaten überschritten wird. In diesem Fall ist der Mindestlohn rückwirkend vom ersten Tag der Beschäftigung an zu zahlen.

Einen grafischen Wegweiser für die Beurteilung der Mindestlohnpflicht finden Sie in **>> Anlage 1**.

→ **AVE Mindestentgelttarifvertrag in den Elektrohandwerken**

Der bundesweit geltende und für allgemeinverbindlich erklärte **>> Tarifvertrag** über ein Mindestentgelt in den Elektrohandwerken gibt allen Arbeitnehmern, die elektro- und informationstechnische Tätigkeiten ausüben, einen Anspruch auf das **tarifvertragliche** Mindestentgelt. **§ 22 MiLoG gilt hier entsprechend**, so dass auch **mindestlohnberechtigte Praktikanten** den Anspruch auf das tarifvertragliche Mindestentgelt haben.

Alle freiwilligen Praktikanten, die **nicht** mindestlohnberechtigt sind, können aber als „andere Vertragsverhältnisse“ gemäß **>> § 26 BBiG**, eine „angemessene“ Vergütung nach **>> § 17 Abs. 1 BBiG** beanspruchen. Der Höhe nach handelt es sich hier nur um eine Art Unterhaltsbeihilfe oder Aufwandsentschädigung.

Nach der Rspr. profitieren davon auch sog. „**Anlernlinge**“, die nur eine kurze spezifische Ausbildung im Betrieb erhalten (vgl. BAG, 19.06.1974, Aktz.: 4 AZR 436/73). Personen hingegen, die sich ohne Arbeitsaufgaben für kurze Zeit im Betrieb aufhalten, um sich bloß die Betriebsabläufe anzusehen, haben keinen Vergütungsanspruch nach §§ 26; 17 Abs. 1 BBiG (sog. **Schnuppertag, Einfühlungsverhältnis**, LAG Rh.-Pf., Urt. v. 11.08.2020, Aktz.: 6 Sa 500/19). Für **Umschüler** oder Personen, die **fortgebildet** werden, greift §§ 26; 17 Abs. 1 BBiG ebenfalls nicht, da diese Ausbildungen auf berufserfahrene Erwachsene zugeschnitten sind. Gerade Fortbildungen setzen oft eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine langjährige berufliche Tätigkeit voraus (BAG, Urt. v. 29.04.2015, Aktz.: 9 AZR 78/14). Diese Personen gelten als Arbeitnehmer. Das gilt ebenso für **Trainees**, bei denen die betriebliche Einarbeitung im Vordergrund steht.

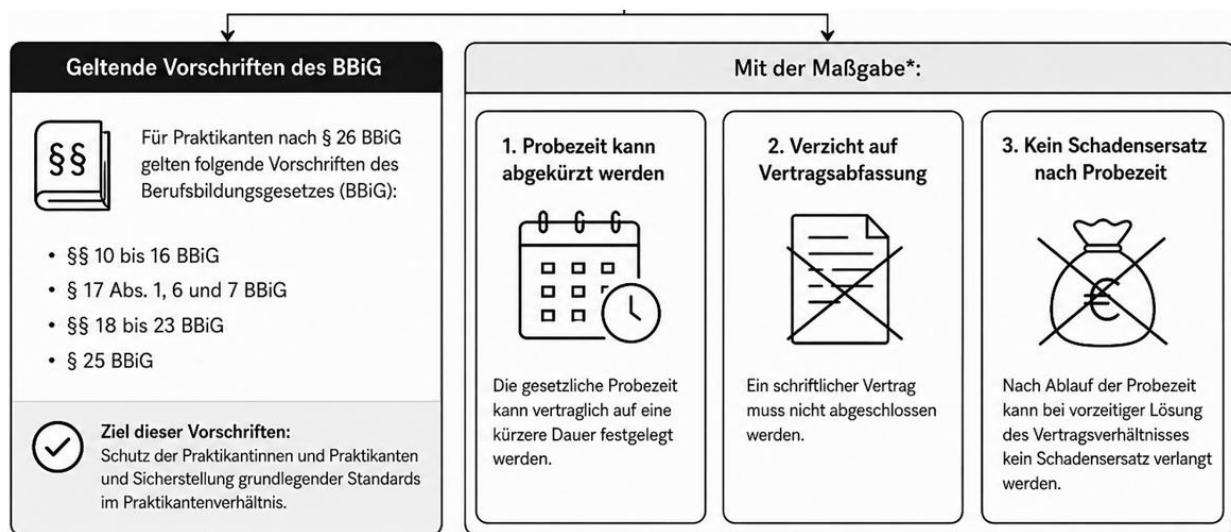
Pflichtpraktikanten ohne Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn (§ 22 Abs. 1 Nr. 1 MiLoG), haben ebenfalls keinen Anspruch auf eine Vergütung nach §§ 26; 17 Abs. 1 BBiG, weil für diese Praktikumsart das Berufsbildungsgesetz nicht gilt. Das ist in § 3 Abs. 2 Nr. 1 BBiG geregelt.

Obwohl auch Praktikanten verwertbare Arbeitsergebnisse erzielen, steht der Ausbildungszweck stets im Vordergrund. Stellt sich allerdings heraus, dass ein Praktikant überwiegend zur Erledigung laufend anfallender Arbeiten herangezogen wird, liegt ein Arbeitsverhältnis vor, **>> § 611a Abs.1 BGB** (sog. **Scheinpraktika**). In Ermangelung einer Vergütungsabrede hat dieser Praktikant Anspruch auf Zahlung der „üblichen“ Vergütung (§ 612 BGB, vgl. BAG, Urt. v. 19.01.2022, Aktz.: 5 AZR 217/21).



V. ARBEITSRECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Für freiwillige Praktikantenverhältnisse nach § 26 BBiG gelten einige Vorschriften für Berufsausbildungsverhältnisse, jedoch mit Abweichungen (= Maßgaben*):



Bereich	Gesetzliche Grundlage (BBiG)	Inhalt in kurzen Sätzen
1. VERTRAG 	§ 10 Praktikumsvertrag	Das Praktikum wird durch einen Vertrag begründet.
	§ 11* Vertragsniederschrift	Auf die Vertragsniederschrift kann verzichtet werden. Ein schriftlicher Vertrag wird empfohlen.
	§ 12 Unzulässige Vereinbarungen	Vereinbarungen, die den Praktikanten unangemessen benachteiligen, sind unwirksam.
2. RECHTE UND PFLICHTEN 	§ 13 Pflichten des Praktikanten	Der Praktikant hat die ihm vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten gewissenhaft zu erwerben, die im Betrieb geltende Ordnung zu beachten und die ihm übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen.
	§ 14 Pflichten des Betriebs	Der Betrieb hat die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln und den Praktikanten zu betreuen.
	§ 15 Freistellung	Freistellung für Berufsschule oder Prüfungen, soweit einschlägig.
	§ 16 Zeugnis	Nach Beendigung des Praktikums ist ein Zeugnis auszustellen.
3. VERGÜTUNG UND DAUER 	§§ 17–19 Vergütung	Regelungen zur Bemessung, Fälligkeit und Fortzahlung der Vergütung.
	§ 20* Probezeit	Die gesetzliche Probezeit kann verkürzt vereinbart werden.
	§ 21 Beendigung	Das Praktikum endet mit Ablauf der vereinbarten Dauer.
4. BEENDIGUNG UND SCHUTZ 	§ 22 Kündigung	Kündigungsmöglichkeiten während des Praktikums.
	§ 23* Schadensersatz	Bei vorzeitiger Beendigung nach Ablauf der Probezeit kann kein Schadensersatz verlangt werden.
	§ 25 Unabdingbarkeit	Schutzvorschriften des BBiG dürfen nicht zum Nachteil des Praktikanten abbedungen oder geändert werden.



Quelle: Pixabay

Quelle: ZVEH / mit KI-generiert



Danach gilt insbesondere:

Der Praktikantenvertrag muss auf einen überschaubaren Zeitraum angelegt werden, er ist daher befristet und endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit, ohne dass eine Kündigung erforderlich ist (§ 21 BBiG). Zwar ist eine Niederschrift des Vertrags selbst nicht erforderlich, die wesentlichen Vertragsbedingungen müssen aber nach Vertragsabschluss und spätestens vor Aufnahme der Tätigkeit schriftlich abgefasst und unterschrieben an den Praktikanten ausgehändigt werden (>> § 2 Abs. 1a NachwG). In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,
3. Beginn und Dauer des Praktikums,
4. Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
5. Zahlung und Höhe der Vergütung,
6. Dauer des Urlaubs,
7. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

Die Probezeit kann unter die Mindestfrist von einem Monat (§ 20 BBiG) verkürzt werden. Während der Probezeit kann der Praktikantenvertrag jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden (§ 22 Abs. 1 BBiG). Nach Ablauf der Probezeit ist eine ordentliche Kündigung unzulässig (§ 22 Abs. 2 BBiG). Die dann noch mögliche außerordentliche fristlose Kündigung muss schriftlich unter Angabe der Kündigungsgründe erklärt werden (§ 22 Abs. 2 bis 4 BBiG).

Erwachsene Praktikanten erwerben im Praktikum einen Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz (>> BUrlG), der bei einer 5-Tage-Woche mindestens 20 Arbeitstage pro Jahr beträgt. In den meisten Fällen wird das Praktikum aber kein ganzes Jahr dauern, so dass die Urlaubstage für die jeweiligen Monate anteilig berechnet werden - Beispiel: Bei einer 5-Tage-Woche stehen dem Praktikanten dann jeweils 1/12tel des Jahresurlaubs zu, also 1,67 ($\approx$ 2) Urlaubstage pro Monat. Der Anspruch auf den vollen Jahresurlaub wird erstmalig 6 Monate nach Arbeitsaufnahme erworben (§ 4 BUrlG).

Bei Jugendlichen staffelt sich der Mindesturlaub nach >> § 19 JArbSchG altersabhängig: Bei einer 5-Tage-Woche beträgt der Urlaubsanspruch mindestens 25 Arbeitstage, wenn der Jugendliche zu Jahresbeginn noch nicht 16 Jahre alt ist, gerundet 23 Arbeitstage, wenn er noch nicht 17 Jahre alt ist, und gerundet 21 Arbeitstage, wenn er noch nicht 18 Jahre alt ist.

ALTER DES JUGENDLICHEN zu Beginn des Kalenderjahrs	URLAUBSANSPRUCH bei 5-Tage-Woche pro vollem Kalenderjahr
 Noch nicht 16 Jahre alt	 25 Arbeitstage
 Noch nicht 17 Jahre alt	 23 Arbeitstage
 Noch nicht 18 Jahre alt	 21 Arbeitstage

Quelle: ZVEH / mit KI-generiert

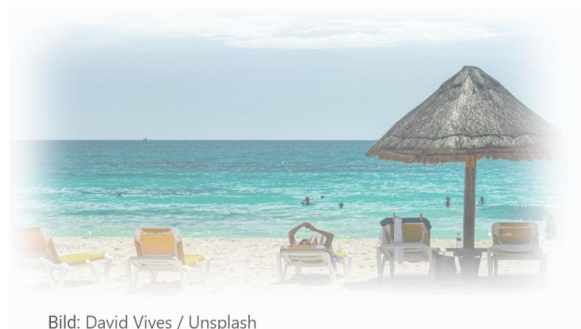


Bild: David Vives / Unsplash



Praktikanten haben überdies einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis zu einer Dauer von 6 Wochen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 b BBiG).

Die Mitbestimmungsrechte eines im Beschäftigungsbetrieb gewählten Betriebsrats sind außerdem bei Einstellung bzw. Entlassung des Praktikanten zu beachten, denn Arbeitnehmer i. S. v. § 5 Abs. 1 BetrVG sind auch die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Hierunter fällt jeder, der auf vertraglicher Grundlage im Betrieb ausgebildet wird, also auch Praktikanten. Ob der Praktikant ein Entgelt erhält, ist dabei irrelevant.

VI. SOZIALVERSICHERUNG

1. Schülerpraktikanten

Soweit Schüler für eine befristete Zeit in Betrieben ihrer Wahl ein vorgeschriebenes Praktikum absolvieren, um Eindrücke aus dem Arbeitsleben und möglicherweise Entscheidungshilfen für eine spätere Berufswahl zu gewinnen, begründen diese Praktika als Teil der schulischen Ausbildung **keine** Sozialversicherungspflicht.

2. Freiwilliges Zwischenpraktikum / Beschäftigung – gegen Entgelt

Ein freiwilliges Praktikum liegt vor, wenn dies nicht in der Studien-, Ausbildungs- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben ist. Berufsfachschüler (Bsp.: Besucher von Techniker-, Meisterschulen) werden ordentlich Studierenden sozialversicherungsrechtlich gleichgestellt.

a. Werkstudentenprivileg

Personen, die während des Studiums als ordentlich Studierende einer Hochschule (ggf. auch im Ausland) oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule gegen Arbeitsentgelt ein Praktikum / eine Beschäftigung ausüben, müssen dafür keine Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung – KV / PV / AV (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V / § 27 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB III) zahlen. Voraussetzung ist, dass Zeit und Arbeitskraft überwiegend für das Studium aufgewendet werden. Das ist der Fall, wenn die Beschäftigung an maximal 20 Std. / Woche ausgeübt wird (sog. **Werkstudentenprivileg**). Wird die zeitliche Grenze durch Beschäftigungszeiten am Wochenende, in den Abend- und Nachtstunden oder in der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) überschritten, bleibt der Status als Werkstudent erhalten, sofern - im Voraus bekannt - innerhalb eines Zeitjahres (nicht Kalenderjahr) an höchstens 26 Wochen mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden gearbeitet wird. Die Höhe des Arbeitsentgelts spielt keine Rolle. Werkstudenten sind jedoch rentenversicherungspflichtig. Die Beiträge werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und dem Werkstudenten getragen (§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI).

Hinweis: Das Werkstudentenprivileg findet **keine** Anwendung auf folgende Fälle: Langzeitstudenten mit mehr als 25 Fachsemestern, Teilzeitstudium mit nicht mehr als 50 % des Zeitaufwands eines Vollzeitstudiums, Urlaubssemester, Vorbereitungs- oder Einführungsseminare, Studienkollegs, Übergang von Bachelor- zu Masterstudium, sofern das Masterstudium nicht unmittelbar an das Bachelorstudium anschließt etc.



b. geringfügige Beschäftigung

Ist die Beschäftigung von vornherein aber auf nicht mehr als 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr befristet, liegt eine **zeitgeringfügige (kurzfristige) Beschäftigung** (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) vor, die für den Arbeitgeber und den Beschäftigten in allen Zweigen der Sozialversicherung beitragsfrei ist. Die Höhe des Verdienstes ist dabei unerheblich.

Wird die Beschäftigung hingegen mit einem mtl. Arbeitsentgelt bis max. 603,- Euro (in 2026) **geringfügig entlohnt** (sog. **Minijob**, § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV), ist die Sozialversicherung anders zu beurteilen: Für den Minijobber ist der Minijob mit Ausnahme eines Eigenanteils zur RV von 3,6 % des Verdienstes sozialversicherungsfrei. Von der RV kann er sich aber befreien lassen. Ob er das tut, ist für die Beitragslast des Arbeitgebers jedoch irrelevant. Er hat in jedem Fall den Pauschalbeitrag zur RV von 15 % des Verdienstes zu zahlen sowie den zur KV von 13 %, sofern der Minijobber nicht privat krankenversichert ist. Dadurch erhält der Minijobber aber keinen KV-Schutz, er benötigt vielmehr eine eigene anderweitige Absicherung, bspw. über die studentische KV / PV oder die Familienversicherung. Beiträge zur PV / AV hat der Arbeitgeber nicht zu zahlen.

Die Abgaben werden direkt an die [-> Minijob-Zentrale](#) gemeldet und gezahlt.

3. Vorgeschriebenes Zwischenpraktikum - mit und ohne Entgelt

Beim vorgeschriebenen Zwischenpraktikum sind keine Sozialversicherungsbeiträge durch den Betrieb abzuführen. Die Dauer des Praktikums, die wöchentliche Arbeitszeit sowie die Höhe des während des Praktikums erzielten Arbeitsentgelts spielen keine Rolle.

Der Praktikant muss aber kranken- und pflegeversichert sein. Studenten sind pflichtversichert in der KV / PV der Studenten (§ 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB V / § 20 Abs. 1 Nr. 9 SGB XI). Die Kosten trägt der Student alleine. Ist der Student / Schüler durch die gesetzliche Familienversicherung eines Elternteils versichert, gilt diese vorrangig.

4. Vorgeschriebene Vor- oder Nachpraktika – gegen Entgelt

Sind die Vor- bzw. Nachpraktika in der Studien-, Ausbildungs- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben, gelten sie als Teil der Ausbildung. Erhalten die Praktikanten Arbeitsentgelt, sind sie in der KV / PV als zur Berufsausbildung Beschäftigte versicherungspflichtig (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V bzw. § 20 Abs. 1 Nr. 1 SGB XI). Eine Familienversicherung gilt vorrangig.

Auch in der RV / AV besteht Versicherungspflicht als zur Berufsausbildung Beschäftigter nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI bzw. nach § 25 Abs. 1 SGB III.

Die Beiträge werden hälftig von Arbeitgeber und Praktikant gezahlt.

Hinweis: Zu beachten ist hier die sog. Geringverdienergrenze ([-> § 20 Abs. 3 SGB IV](#)). Bis zu einem mtl. Entgelt von 325,- Euro brutto trägt der Arbeitgeber die gesamten SV-Beiträge (AN- und AG-Anteile) allein.

Hinweis: Da es sich bei einem vorgeschriebenen Praktikum um eine Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsausbildung handelt, sind die Regelungen über die Versicherungsfreiheit geringfügiger Beschäftigungen bzw. die Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung (§ 6 Abs. 1b SGB VI) nicht anwendbar.



Beachte: Ist der Praktikant im Vor- bzw. Nachpraktikum ausnahmsweise bereits immatrikuliert, ist das Praktikum wie ein Zwischenpraktikum zu behandeln.

5. Vorgeschriebene Vor- oder Nachpraktika – ohne Entgelt

Wenn die vorgeschriebene berufspraktische Tätigkeit ohne Arbeitsentgelt ausgeübt wird, ist der Praktikant in der KV / PV versicherungspflichtig (§ 5 Abs. 1 Nr. 10 SGB V bzw. § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 SGB XI), zahlt diese Beiträge aber vollständig allein. Eine Familienversicherung gilt vorrangig.

In der RV / AV besteht Versicherungspflicht als zur Berufsausbildung Beschäftigter (§ 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI / § 25 Abs. 1 SGB III). Diese Beiträge trägt der Arbeitgeber allein. Die Beitragsberechnung erfolgt aus einem fiktiven Monatsentgelt von 39,55 Euro. Der Betrag entspricht 1 % der mtl. Bezugsgröße von 3.955,- Euro in der Sozialversicherung (§ 18 SGB IV). Die Bezugsgröße bildet dabei das Durchschnittsentgelt in Deutschland aus dem vorletzten Kalenderjahr ab.

Versicherungsfreiheit auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung kommt auch hier nicht in Betracht, denn es handelt sich um eine Beschäftigung im Rahmen betrieblicher Berufsbildung.

6. Freiwillige Vor- oder Nachpraktika / Beschäftigung – gegen Entgelt

Vor oder nach Studium oder Ausbildung sind ohne Weiteres geringfügige Beschäftigungen nach § 8 SGB IV möglich.

Arbeiten die Beschäftigten mehr als nur geringfügig, sind sie grundsätzlich versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung (KV / PV / AV / RV - § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V / § 20 Abs. 1, Nr. 1 SGB XI / § 1 Nr. 1 SGB VI / § 25 Abs. 1 SGB III).

VII. UNFALLVERSICHERUNGSSCHUTZ

1. Schüler im Betriebspraktikum

In den Lehrplänen der Schulen sind häufig schon ab der 9. Klasse Praktika vorgeschrieben. Schüler, die auf Grund der gesetzlichen Schulpflicht oder zur Erlangung eines schulrechtlichen Abschlusses eine allgemeine oder berufsbildende Schule besuchen, sind beim Unfallversicherungsträger des jeweiligen Bundeslandes versichert, und zwar einschließlich der Praktika. Das gilt sowohl für öffentliche als auch für private Schulen.

2. Vorgeschriebene / freiwillige Praktika

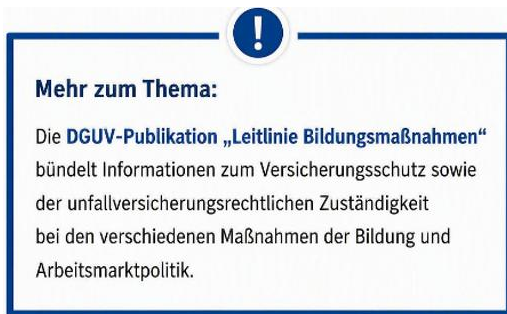
Während der berufspraktischen Phasen in den Betrieben werden die Studierenden / Fachschüler in aller Regel auch zu arbeitnehmertypischen Arbeitsleistungen verpflichtet. Sie sind damit in die Arbeitsprozesse des Betriebs eingegliedert und weisungsgebunden. Deshalb besteht für sie – wie für andere Beschäftigte – Unfallversicherungsschutz über die für Elektrohandwerksbetriebe zuständige Berufsgenossenschaft, die BG ETEM. Das gilt unabhängig davon, ob es sich um ein freiwilliges oder ein Pflichtpraktikum handelt (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII).



Eine namentliche Vorab-Anmeldung bei der BG ETEM ist für Praktikanten in der Regel nicht erforderlich, da der gesetzliche Unfallversicherungsschutz automatisch kraft Gesetz ab dem ersten Tag besteht. Sofern Praktikanten ein Entgelt gezahlt wird, ist dieses zusammen mit dem der übrigen Beschäftigten in der Summe der Gefahrtarifstelle nachzuweisen, in der sie eingesetzt sind. Ebenso sind sie bei Entgeltzahlung in der UV-Jahresmeldung zu berücksichtigen. Bei Eintritt eines meldepflichtigen Versicherungsfalls ist wie bei den übrigen Beschäftigten zu verfahren.

Auch Personen, die sich bloß im Betrieb aufhalten, um die Arbeitsabläufe kennenzulernen (Schnuppertage, Einfühlungsverhältnisse), fallen in den betrieblichen Unfallversicherungsschutz für die Dauer ihres Aufenthaltes – vorausgesetzt, sie halten sich mit Zustimmung des Unternehmers oder eines entscheidungsbefugten Mitarbeiters auf dem Betriebsgelände auf. Gesetzlich vorgeschrieben ist dieser Versicherungsschutz nicht. Die BG ETEM hat den Versicherungsschutz aber per Satzung erweitert.

Personen hingegen, die im Betrieb selbstständig und eigenverantwortlich bspw. ihre Bachelor-, Master- oder Doktorarbeit anfertigen und ihre Arbeitszeit weitgehend frei einteilen, sind über ihre Hochschule versichert, sofern sie noch immatrikuliert sind. Sind die Personen jedoch in die betrieblichen Abläufe eingegliedert, ist der Unfallversicherungsschutz des Betriebes maßgeblich.



Mehr zum Thema:

Die **DGUV-Publikation „Leitlinie Bildungsmaßnahmen“** bündelt Informationen zum Versicherungsschutz sowie der unfallversicherungsrechtlichen Zuständigkeit bei den verschiedenen Maßnahmen der Bildung und Arbeitsmarktpolitik.

VIII. LOHNSTEUER

Lohnsteuerrechtlich handelt es sich bei gegen Entgelt beschäftigte Schüler und Studenten um Arbeitnehmer. Die Pflichten zum Lohnsteuerabzug gelten unabhängig vom Alter und ob die Personen über einen längeren Zeitraum in geringem Umfang oder bspw. während der Schul-, bzw. Semesterferien im Vollerwerb tätig sind. Bleibt das Einkommen im Kalenderjahr unter dem Grundfreibetrag von 12.348,- Euro (Stand 2026), ist allerdings gar keine Lohnsteuer zu zahlen. Bei höheren Bezügen wird die anfallende Lohnsteuer über die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) einbehalten.

Hinweis: Wird die Minijob-Grenze von derzeit 603,- Euro (in 2026) nicht überschritten, kann die Lohnsteuer pauschaliert werden (§ 40a EStG). Verdient die Person das Entgelt aber im Rahmen eines in der Studien-, Prüfungs oder Ausbildungsordnung **vorgeschriebenen** Praktikums, ist eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeschlossen, da die Person dann zu den als zur Berufsausbildung Beschäftigten gehört. Da in diesem Fall keine Abrechnung als Minijob möglich ist, muss der Lohnsteuerabzug nach ELStAM erfolgen.

IX. UMLAGEN U 1, U 2 UND U 3

Auch für Praktikanten sind vom Arbeitgeber Umlagen für Arbeitsunfähigkeit (U1, bis 30 AN), für Mutterschaft (U2) sowie für das Insolvenzgeld (U3) abzuführen. Die Höhe der Umlagen richten sich nach dem Arbeitsentgelt. Wird dem Praktikanten kein Arbeitsentgelt gezahlt, fallen demnach keine Umlagen an.

Hilfreiche Unterlagen für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Praktika finden Sie am Ende des Merkblatts in >> [Anlage 2](#) und >> [Anlage 3](#).

ALLGEMEINER VERWENDUNGSHINWEIS

Dieses Merkblatt wurde mit größter Sorgfalt erstellt, erhebt aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit. Unternehmen der E-Handwerke erhalten damit lediglich eine Hilfestellung, die jedoch eine anwaltliche Rechtsberatung nicht ersetzt.

Der ZVEH vertritt die Interessen von 49.113 Unternehmen aus den drei Handwerken Elektrotechnik, Informationstechnik und Elektromaschinenbau. Mit 451.050 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, davon 46.403 Auszubildende, erwirtschafteten die elektro- und informationstechnischen Unternehmen einen Jahresumsatz von 88,2 Milliarden Euro. Die E-Handwerke stellen damit die größte installierende Handwerksbranche dar. Dem Bundesverband gehören zwölf Landesverbände mit 313 Innungen an.

Quelle Titelblatt: pixabay

Stand: September 2026, RAin | FAin ArbR Beate Künzel

ZVEH Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke

Lilienthalallee 4

60487 Frankfurt am Main

Telefon: 069 247747-0

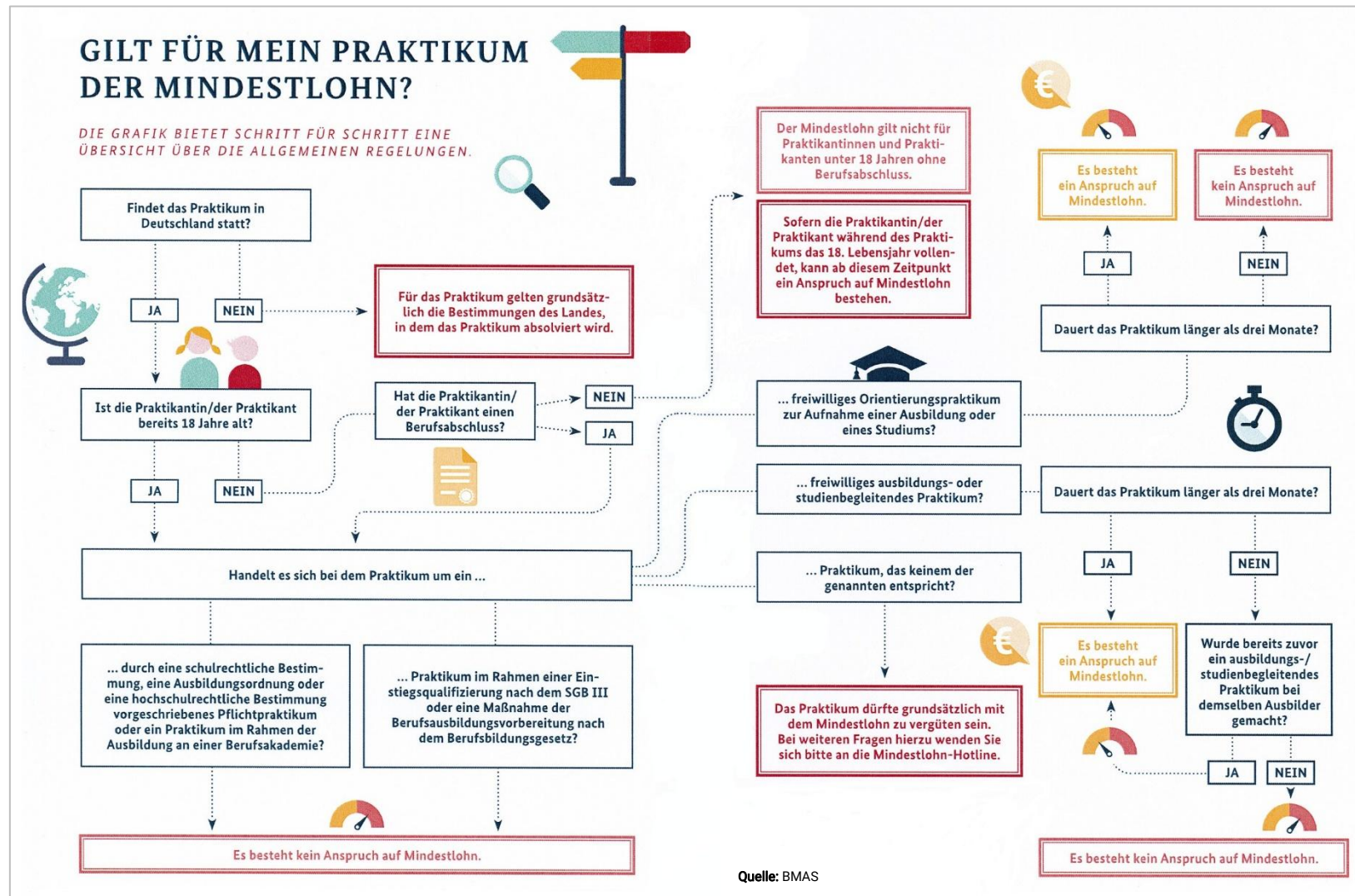
E-Mail: zveh@zveh.de

Internet: www.zveh.de



Anlage 1: Schaubild zu Mindestlohn und Praktikum

Handelt es sich um ein Praktikum, das nach Mindestlohn bezahlt werden muss? Sollten Sie hier keine Antwort finden, nutzen Sie die Mindestlohn-Hotline des >> [Bundesarbeitsministeriums](https://www.bmas.de/Service/Mindestlohn-Hotline) unter 030 60 28 00 28 oder das Servicetelefon der Dt. Rentenversicherung unter 0800 1000 4800.



Anlage 2: Wo biete ich Ausbildungs- bzw. Praktikumsplätze an?



Praktikumsplätze anbieten – so erreichen Sie Jugendliche

Machen Sie Ihre Praktikumsplätze sichtbar und finden Sie motivierte Praktikantinnen und Praktikanten über folgende Kanäle:



Ausbildungsplatzsuche der Bundesagentur für Arbeit

Ausbildungsbetriebe bieten häufig auch Schülerpraktika an.



Praktikumssuche der Bundesagentur für Arbeit

und viele weitere Praktikumsbörsen in Ihrer Region.



Praktikumsbörse der Industrie- und Handelskammern (IHK)

Regionale Praktikumsbörsen der IHK.



Lehrstellenradar der Handwerkskammern (HWK)

Regionale Praktikumsbörsen der Handwerkskammern.



Persönliche Ansprache nutzen

Fragen Sie direkt in Schulen, bei Lehrkräften oder bei bekannten Betrieben nach – persönliche Kontakte sind oft der beste Weg zu motivierten Jugendlichen.



Mehr Infos

Nutzen Sie die Checklisten zum Schülerbetriebspraktikum:

Netzwerk

SCHULEWIRTSCHAFT



Tipp

Kennst du schon **#empowerGirl**?

Hier finden Mädchen Praktikumsplätze in MINT-Berufen:



Jedes Praktikum ist eine Investition in die Fachkräfte von morgen!

Bieten Sie Jugendlichen die Möglichkeit, Ihr Unternehmen und die spannenden Berufsmöglichkeiten im Elektrohandwerk kennenzulernen.



Hinweis: Die genannten Links führen zu externen Webseiten. Für deren Inhalte ist der jeweilige Anbieter verantwortlich.

Quelle: ZVEH / mit KI-generiert

Anlage 3: So geht Praktikum

Weiteres Material rund um die Gestaltung von Praktika (inklusive Vertragsgestaltung) finden Sie auf den Internetseiten der >> [Handwerkskammer Ostmecklenburg-Vorpommern](#)



Download

vor dem Praktikum:

- Verschwiegenheitserklärung
- Checkliste Vorbereitung
- Orientierungsgespräch
- Vertrag Schülerferienpraktikum
- Vertrag Schülerbetriebspraktikum
- Vertrag studentisches Pflichtpraktikum
- Begrüßungsschreiben
- Praktikumsplan



Download

... während des Praktikums

- Anwesenheitsnachweis Schülerferienpraktikum



Download

... nach dem Praktikum

- Checkliste Vorbereitung Abschlussgespräch
- Befragungsbogen Schülerferienpraktikum
- Praktikumsbeurteilung
- Praktikumsbestätigung

.... und vieles mehr