



ARBEIT & SOZIALES

**WISSENSWERTES RUND UM DAS
PFLICHTPRAKTIKUM VON SCHÜLERN**

Jänner 2023

Inhaltsverzeichnis

1. Pflichtpraktikum als Ausbildungsverhältnis oder als Arbeitsverhältnis	3
1.1. Der Begriff des Pflichtpraktikanten	3
1.2. Kriterien für das Vorliegen eines Pflichtpraktikums als Arbeitsverhältnis	4
1.3. Kriterien für das Vorliegen eines Pflichtpraktikums als Ausbildungsverhältnis	4
2. Pflichtpraktikum als Ausbildungsverhältnis „Der echte Pflichtpraktikant“	5
2.1. Allgemeines - arbeitsrechtlich	5
2.1.1. Tätigkeitsmerkmale	5
2.1.2. Entlohnung	6
2.1.3. Arbeitsrechtliche Stellung	6
2.2. Allgemeines - sozialrechtlich	6
2.2.1. Entlohnung	6
2.2.1.1. Pflichtpraktikant ohne Taschengeld	6
2.2.1.2. Pflichtpraktikant mit Taschengeld	6
2.3. Ausländische Schüler, die eine inländische Schule besuchen	7
2.4. Schüler aus der EU	7
2.5. Ausländische Schüler aus Nicht-EU-Staaten (Drittstaaten)	8
2.6. Altersgrenze	8
2.7. Empfehlenswerte Vereinbarungspunkte	8
3. Pflichtpraktikum als Arbeitsverhältnis „Der arbeitende Pflichtpraktikant“	9
3.1. Allgemeines	9
3.2. Probezeit	9
3.3. Ende	10
3.4. Entlohnung des „arbeitenden Pflichtpraktikanten“	10
3.4.1. Allgemeines	10
3.4.2. Entlohnung ohne spezielle kollektivvertragliche Entlohnungsregelung für Praktikanten	11
3.4.3. Praktikanten die aus dem Geltungsbereich des Kollektivvertrages ausgenommen sind	11
3.4.4. Praktikanten die keinem Kollektivvertrag unterliegen	12
3.4.5. Übersicht über die Entlohnung eines Pflichtpraktikums als Ausbildungsverhältnis bzw. als Arbeitsverhältnis	12
3.5. Arbeitszeit	12
3.5.1. Normalarbeitszeit	12
3.5.1.1. Normalarbeitszeit für jugendliche Pflichtpraktikanten	12
3.5.1.2. Normalarbeitszeit für erwachsene Pflichtpraktikanten	13
3.5.2. Mehrarbeit	13
3.5.3. Überstunden	13
3.5.3.1. Überstundenarbeit für jugendliche Pflichtpraktikanten	14
3.5.4. Arbeitszeitaufzeichnungen	14
3.5.5. Ruhepausen	14
3.5.5.1. Jugendliche Pflichtpraktikanten	14
3.5.5.2. Erwachsene Pflichtpraktikanten	15
3.6. Arbeitsruhe	15
3.6.1. Tägliche Ruhezeit	15
3.6.1.1. Tägliche Ruhezeit für jugendliche Pflichtpraktikanten	15
3.6.1.2. Tägliche Ruhezeit für erwachsene Praktikanten	15
3.6.2. Nachtruhe für jugendliche Pflichtpraktikanten	15
3.6.3. Sonn- und Feiertagsruhe	16
3.6.3.1. Jugendliche Pflichtpraktikanten	16
3.6.3.2. Erwachsene Pflichtpraktikanten	16

1. Pflichtpraktikum als Ausbildungsverhältnis oder als Arbeitsverhältnis

1.1. Der Begriff des Pflichtpraktikanten

Pflichtpraktikanten sind Schüler oder Studenten, die als Ergänzung zu ihrer schulischen Ausbildung ein vorgeschriebenes Pflichtpraktikum in einem Betrieb absolvieren. Der Ausbildungszweck steht dabei im Vordergrund. Häufig bezeichnet man diese Pflichtpraktikanten auch als Ferialpraktikanten, da solche Pflichtpraktika vorwiegend in den Ferien gemacht werden.

Vorsicht!

Unterscheiden Sie Pflichtpraktikanten von Volontären! Auch Volontäre absolvieren zu Ausbildungszwecken ein betriebliches Praktikum - allerdings ohne schulische Verpflichtung dazu.

Unterscheiden Sie Pflichtpraktikanten von Ferialarbeitnehmern! Ferialarbeitnehmer sind Schüler oder Studenten, die in der Ferienzeit freiwillig in "normalen" Beschäftigungsverhältnissen Einkommen erwerben.

Pflichtpraktikanten sind im Rahmen des Lehrplanes der Schule bzw. des Studienplanes der Universität zu einer praktischen Ergänzung ihrer theoretischen Ausbildung verpflichtet.

Hierbei handelt es sich um eine im Detail vorgeschriebene bzw. in der Praxis übliche Tätigkeit in Betrieben, die es den Pflichtpraktikanten ermöglicht, praktische Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben sowie konkrete Erfahrungen im unternehmerischen Alltag zu machen.

Die im Betrieb erfolgte praktische Tätigkeit muss der in der Schule bzw. im Studium gewählten Fachrichtung entsprechen. Der Pflichtpraktikant muss im Betrieb der gewählten Fachrichtung entsprechend eingesetzt werden. Das Praktikum muss aber nicht in den Sommermonaten stattfinden.

Ein Pflichtpraktikum kann entweder in Form eines Arbeitsverhältnisses oder in Form eines Ausbildungsverhältnisses stattfinden.

Beachte!

Je einfacher die Tätigkeit ist, die der Pflichtpraktikant ausüben hat bzw. umso näher die tatsächliche vom Pflichtpraktikant ausgeübte Tätigkeit beim Kunden des Unternehmens erbracht wird - was etwa im Service der Gastronomie bzw. im Verkauf im Handel der Fall ist - umso eher ist davon auszugehen, dass das ausgeübte Pflichtpraktikum zwangsläufig auch ein Arbeitsverhältnis zur Folge hat. Dies gilt umso mehr, wenn der maßgebliche Kollektivvertrag eine spezifische Lohn- bzw. Gehaltskategorie für Pflichtpraktikanten vorsieht, was etwa

- im KV Arbeiter für das Hotel- und Gastgewerbe,
- im KV für die Handelsangestellten und
- im KV für Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe

geschehen ist.

Ist hingegen der Pflichtpraktikant in Tätigkeiten eingesetzt, mit der eine planende bzw. konzeptive Tätigkeit verbunden ist, und bei der es dem Pflichtpraktikanten selbst obliegt, die Arbeitszeit und den Arbeitsort zu bestimmen oder liegen darüberhinausgehend Kriterien vor, die eben keine zwangsläufige Einbindung des Pflichtpraktikanten in den betrieblichen Organismus zur Folge haben, wird mit dem Pflichtpraktikum auch kein Arbeitsverhältnis vorliegen.

Vorsicht!

Die richtige Einschätzung eines Arbeitgebers hat weitreichende Folgen auf die Anwendung von arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften. Eine allfällige Fehlbeurteilung geht letztlich zu Lasten des Arbeitgebers.

1.2. Kriterien für das Vorliegen eines Pflichtpraktikums als Arbeitsverhältnis

Weist das Pflichtpraktikum, welches der Schüler im Unternehmen leistet, die Elemente und Kriterien auf, die für das Arbeitsverhältnis typisch sind, liegt auch ein Arbeitsverhältnis vor und man spricht vom sog. „arbeitenden Pflichtpraktikanten“.

Als Kriterien für das Vorliegen eines echten Dienstverhältnisses, trotz Schulverpflichtung zur Absolvierung eines Praktikums, gelten insbesondere:

- Arbeitsverpflichtung,
- Bindung an Arbeitszeit und an Weisungen,
- Zeiteinteilung wird vom Arbeitgeber vorgegeben,
- Tätigkeiten des Schülers sind von den Betriebserfordernissen abhängig.

1.3. Kriterien für das Vorliegen eines Pflichtpraktikums als Ausbildungsverhältnis

Fehlt es dem Pflichtpraktikum, das der Schüler im Unternehmen absolviert jedoch an den Elementen und Kriterien, die das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zur Folge haben, liegt kein Arbeitsverhältnis, sondern ein Ausbildungsverhältnis vor und man spricht vom sog. „echten Pflichtpraktikanten“.

Als Kriterien für das Vorliegen eines Ausbildungsverhältnisses gelten neben der schulischen Verpflichtung zur Absolvierung eines Praktikums, insbesondere:

- keine persönliche Arbeitsverpflichtung,
- keine Bindung an die betriebliche Arbeitszeit; benötigt der Schüler jedoch eine gewisse Anzahl von Arbeitsstunden und hat daher persönlich keine Möglichkeit, sich die Zeit im Betrieb frei einzuteilen, um das Praktikum positiv zu erledigen, wird aber diese Zeiteinteilung bzw. Arbeitszeitpflicht von der Schule vorgegeben und nicht vom Arbeitgeber, schadet dies dem Kriterium als Ausbildungsverhältnis nicht.
- Tätigkeiten, die der Praktikant verrichtet, werden von ihm selbst gewählt und sind nicht von den Betriebserfordernissen abhängig,
- Aneignen von praktischen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechend den schulischen Ausbildungsvorschriften stehen im Vordergrund,
- Zuweisung von Tätigkeiten nach dem Wunsch des Schülers.

2. Pflichtpraktikum als Ausbildungsverhältnis „Der echte Pflichtpraktikant“

2.1. Allgemeines - arbeitsrechtlich

2.1.1. Tätigkeitsmerkmale

Dem Praktikanten ist es gestattet, sich zum Zweck seiner Aus- und Weiterbildung im Betrieb zu betätigen. Eine (persönliche) Arbeitsverpflichtung besteht nicht. Es darf weder eine Bindung an die betriebliche Arbeitszeit noch eine Weisungsgebundenheit gegeben sein. Der Pflichtpraktikant hat sich in die allgemeine betriebliche Ordnung einzufügen und unter anderem auch die für den Betrieb geltenden Sicherheitsvorschriften zu befolgen.

Oftmals sieht der Lehrplan für das Pflichtpraktikum jedoch eine gewisse Anzahl von Arbeitsstunden oder eine festgelegte Dauer vor. In diesem Fall hätte der Pflichtpraktikant von sich aus keine Möglichkeit, sich die Zeit im Betrieb frei einzuteilen, wenn er dieses Praktikum positiv erledigen möchte. Die Rechtsprechung stellt in diesen Fällen das Unterscheidungskriterium der freien Zeiteinteilung in den Hintergrund. Es wird die Auffassung vertreten, dass man zwischen einer Pflicht aus Sicht der Schule und einer Arbeitszeitpflicht von Seite des Arbeitgebers unterscheiden muss.

Wird diese Zeiteinteilung bzw. Arbeitspflicht von der Schule vorgegeben und nicht vom Arbeitgeber, liegt nach wie vor ein Tätigkeitsmerkmal für ein Ausbildungsverhältnis vor.

Die Tätigkeiten, die der Praktikant verrichtet, sollten nicht von den Betriebserfordernissen abhängig sein, sondern von ihm selbst ausgewählt werden. Dabei hat das Aneignen von praktischen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechend den Ausbildungsvorschriften im Vordergrund zu stehen, und nicht die Arbeitsleistungen.

Der Inhalt und die Dauer des Pflichtpraktikums richten sich nach den Ausbildungsvorschriften der Schule bzw. des Studiums.

Vorsicht!

Das Pflichtpraktikantenverhältnis wird durch den Lern- und Ausbildungszweck und nicht durch die Erwerbsabsicht des Unternehmens charakterisiert. Diese Charakterisierung zeigt sich in der betrieblichen Praxis an der fehlenden Arbeitspflicht, am mehrmaligen Wechsel der verrichteten Tätigkeit sowie an der Zuweisung von Tätigkeiten nach dem Wunsch des Auszubildenden, und nicht nach den betrieblichen Notwendigkeiten.

Dass sich der Praktikant an die Betriebsvorschriften, insbesondere über Sicherheit, an die Arbeitsabläufe oder die Schichtenteilung halten muss, beeinträchtigt aber nicht den Ausbildungszweck.

Tipp!

Der Unternehmer muss im Verfahren beweisen, dass sich die vom Praktikanten ausgeübte Tätigkeit inhaltlich von der Tätigkeit der anderen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer unterscheidet. Der Abschluss einer klaren Praktikumsvereinbarung und die Erstellung einer Ausbildungsdokumentation sind daher zu empfehlen!

Vorsicht!

Ob ein „echtes“ Pflichtpraktikum vorliegt wird anhand der wahren Verhältnisse, d.h. daran wie das Vertragsverhältnis in der Realität gelebt wird, beurteilt.

2.1.2. Entlohnung

Ein reguläres Arbeitsentgelt gebührt nicht. Ob ein Taschengeld bezahlt wird bzw. wie hoch dieses ist, unterliegt grundsätzlich der freien Vereinbarung. Wird Unentgeltlichkeit vereinbart, ist keine Anmeldung zur Sozialversicherung erforderlich.

Tipp!

Wenn das Unternehmen ein Taschengeld bezahlen möchte, sollte die sozialversicherungsrechtliche Geringfügigkeitsgrenze beachtet werden, um die Lohnnebenkosten gering zu halten.

2.1.3. Arbeitsrechtliche Stellung

Der Pflichtpraktikant ist grundsätzlich kein Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinn. Es gelten für ihn daher auch keine arbeitsrechtlichen Bestimmungen, wie Urlaubsgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz, Angestelltengesetz oder Kollektivvertrag.

Auf Ausbildungsverhältnisse sind jedoch u.a. das Arbeitnehmerschutzgesetz, das Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz und das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz anwendbar.

2.2. Allgemeines - sozialrechtlich**2.2.1. Entlohnung**

Bei einem „echten“ Pflichtpraktikum gebührt kein reguläres Arbeitsentgelt. Ob ein Taschengeld bezahlt wird bzw. wie hoch dieses ist, unterliegt grundsätzlich der freien Vereinbarung. Die Entscheidung des Unternehmens, ob dem Pflichtpraktikanten ein Taschengeld gewährt wird oder nicht, hat für die Sozialversicherung entscheidende Bedeutung.

Vorsicht!

Da von manchen Gesundheitskassen in der Praxis die Gewährung eines Taschengeldes als Argument für die Umqualifizierung in ein echtes Dienstverhältnis verwendet wird, ist von der Vereinbarung eines Taschengeldes abzuraten!

2.2.1.1. Pflichtpraktikant ohne Taschengeld

Pflichtpraktikanten ohne Taschengeld sind nicht zur Pflichtversicherung anzumelden. Während der Tätigkeit besteht Unfallversicherungsschutz ohne Beitragsleistung des Arbeitgebers, da sich die Schüler- und Studierendenunfallversicherung auch auf das vorgeschriebene Pflichtpraktikum erstreckt

2.2.1.2. Pflichtpraktikant mit Taschengeld

Zahlt der Unternehmer dem Pflichtpraktikanten Taschengeld, ist seine Anmeldung bei der Sozialversicherung erforderlich.

Vorsicht!

Dies gilt auch, wenn der Unternehmer dem Pflichtpraktikanten lediglich geldwerte Sachleistungen zukommen lässt.

Die Anmeldung hat - wie auch im echten Arbeitsverhältnis - vor Arbeitsantritt zu erfolgen.

Übersteigt das Taschengeld die Geringfügigkeitsgrenze (2023: € 500.91 monatlich), führt dies zur Vollversicherung.

Übersteigt das Taschengeld die Geringfügigkeitsgrenze nicht, liegt eine geringfügige Beschäftigung des Pflichtpraktikanten vor, die grundsätzlich nur zu einer Unfallversicherung führt.

Tipp!

Wenn das Unternehmen ein Taschengeld bezahlen möchte, sollte die Geringfügigkeitsgrenze beachtet werden, um die Lohnnebenkosten gering zu halten.

Vorsicht!

Obwohl für den Pflichtpraktikanten mit Taschengeld keine arbeitsrechtlichen Bestimmungen anzuwenden sind, werden von den Gesundheitskassen für diese Personen den Unternehmen Beiträge ab dem 2. Monat des Praktikums nach dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSG) vorgeschrieben und an die Mitarbeitervorsorgekassen weitergeleitet, wenn das Praktikum länger als 1 Monat dauert. Dies gilt unabhängig davon, ob mit dem Taschengeld die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird oder nicht.

2.3. Ausländische Schüler, die eine inländische Schule besuchen

Der Arbeitgeber benötigt für ausländische Schüler (darunter sind jene Schüler gemeint, die die Staatsangehörigkeit eines Drittstaates haben), die inländische Schulen besuchen und ein Pflichtpraktikum absolvieren, keine Beschäftigungsbewilligung. Die Beschäftigung muss aber vom Arbeitgeber spätestens 14 Tage vor Antritt der Tätigkeit dem Arbeitsmarktservice gemeldet werden. Die notwendigen Formulare liegen beim Arbeitsmarktservice auf.

Das regional zuständige Arbeitsmarktservice hat innerhalb von 2 Wochen eine Anzeigebestätigung auszustellen. Nach Ablauf dieser Frist darf der Arbeitgeber den ausländischen Schüler beschäftigen, auch wenn er noch keine Anzeigebestätigung erhalten hat.

Für den Fall, dass die Anzeigebestätigung abgelehnt wurde und der ausländische Schüler bereits im Betrieb beschäftigt wird, ist diese Beschäftigung binnen einer Woche ab Zustellung der abgelehnten Anzeigebestätigung zu beenden.

2.4. Schüler aus der EU

Pflichtpraktikanten aus EU-Mitgliedstaaten sind sozialversicherungsrechtlich wie österreichische Praktikanten zu behandeln. Auch die schulrechtlichen Vorschriften sind wie österreichische Schulvorschriften anzuerkennen.

2.5. Ausländische Schüler aus Nicht-EU-Staaten (Drittstaaten)

Schüler aus Drittstaaten, die auf Grund von den dortigen Schulvorschriften ein Pflichtpraktikum machen müssen und dieses Pflichtpraktikum in Österreich absolvieren möchten, sind sozialversicherungsrechtlich als Arbeitnehmer anzumelden.

Hier muss auch das Ausländerbeschäftigungsgesetz beachtet werden. Für diese Pflichtpraktikanten ist eine Beschäftigungsbewilligung notwendig, wenn nicht zwischenstaatliche Vereinbarungen zwischen Österreich und dem jeweiligen Drittstaat eine Ausnahme vorsehen.

2.6. Altersgrenze

Jugendliche dürfen grundsätzlich erst mit dem vollendeten 15. Lebensjahr und erst nach Beendigung der Schulpflicht ein Beschäftigungsverhältnis eingehen. Für die Pflichtpraktika nach dem Schulorganisationsgesetz gilt allerdings die Ausnahme, dass zwar die Schulpflicht erfüllt, aber das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet sein muss.

2.7. Empfehlenswerte Vereinbarungspunkte

Nachfolgende Vereinbarungspunkte wären in einer Pflichtpraktikumsvereinbarung als Ausbildungsverhältnis empfehlenswert:

- Vertragsgrundlage: schriftliche Bestätigung von der Ausbildungseinrichtung (Schule), dass das Pflichtpraktikum zwingend zur Ergänzung der schulischen Ausbildung dient,
- Zeitlicher Rahmen des Pflichtpraktikums,
- Keine Eingliederung in den Betrieb,
- keine Bindung an Arbeitszeiten,
- Kein Weisungsrecht des Betriebes gegenüber dem Pflichtpraktikanten,
- Wahrung von Geschäftsgeheimnissen,
- Kein Entgeltanspruch bzw. je nach Vereinbarung - Taschengeld
- Reines Ausbildungsverhältnis und kein Arbeitsverhältnis,
- Sofortige Auflösungsmöglichkeiten von beiden Vertragsteilen.

3. Pflichtpraktikum als Arbeitsverhältnis - „Der arbeitende Pflichtpraktikant“

3.1. Allgemeines

Ein Arbeitsverhältnis ist vor allem durch die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber gekennzeichnet. Damit werden die verschiedenen Einschränkungen der persönlichen Freiheit des Arbeitnehmers umschrieben.

Ein Pflichtpraktikum ist als Arbeitsverhältnis zu werten, wenn der Pflichtpraktikant in den Arbeitsprozess so eingegliedert ist, dass die Merkmale eines Arbeitsvertrags zwar nicht zur Gänze, wohl aber in einem überwiegenden Ausmaß erfüllt sind.

Wird ein Pflichtpraktikum in Form eines Arbeitsverhältnisses absolviert, so unterliegt dieser „arbeitende Pflichtpraktikant“ in aller Regel auch den kollektivvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen.

Dies ist dann der Fall, wenn der Praktikant im Zuge seines Praktikums an die betriebliche Arbeitszeit und Weisungen gebunden, sowie organisatorisch im Unternehmen eingegliedert ist. In diesem Fall ist auch ein Pflichtpraktikanten-Arbeitsvertrag abzuschließen.

Vorsicht!

Ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt hängt nicht von der Vereinbarung der Vertragsparteien ab, oder wie sie es benannt haben. Entscheidend sind vielmehr die wahren Verhältnisse, d.h. wie das Vertragsverhältnis in der Realität gelebt wird.

Eine klare Abgrenzung, ob ein echtes Pflichtpraktikum vorliegt oder ein Arbeitsverhältnis, bereitet in der Praxis oft Schwierigkeiten, weil im Zusammenhang mit Pflichtpraktikanten sowohl Merkmale eines Arbeitsverhältnisses als auch Ausbildungselemente vorliegen können.

Vorsicht!

Obwohl das Pflichtpraktikum immer auch der schulischen Ausbildung dient, liegt in aller Regel ein echtes Arbeitsverhältnis vor!

3.2. Probezeit

Auch mit einem Pflichtpraktikanten kann eine Probezeit vereinbart werden.

Während der Probezeit kann das Praktikumsarbeitsverhältnis vom Arbeitgeber und vom Pflichtpraktikanten

- ohne Einhaltung von Fristen und Terminen und
- ohne Angabe eines Grundes

aufgelöst werden.

Die Dauer der Probezeit für Arbeiter und Angestellte kann nach Allgemeinem Bürgerlichem Gesetzbuch (ABGB) bzw. nach Angestelltengesetz (AngG) maximal 1 Monat betragen.

Um die richtige Probezeit zu ermitteln, ist eine Einsicht in den Kollektivvertrag der entsprechenden Branche unbedingt erforderlich. Insbesondere bei Arbeitern sind in den Kollektivverträgen teilweise kürzere Probezeiten, z.B. 14 Tage, vorgesehen.

Tipp!

Die Probezeit sollte im Praktikumsarbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart werden!

3.3. Ende

In der Regel wird das Pflichtpraktikum als befristetes Beschäftigungsverhältnis abgeschlossen. Es wird also für die Dauer mehrerer Wochen vereinbart. Demnach kann es nicht gekündigt werden, sondern läuft mit der vereinbarten Dauer aus.

Eine einvernehmliche Auflösung ist jederzeit möglich, sollte aber zu Beweis Zwecken schriftlich erfolgen.

Darüber hinaus kann das Pflichtpraktikum - bei Vorliegen wichtiger Gründe - wie jedes Arbeitsverhältnis durch vorzeitigen Austritt des Pflichtpraktikanten oder Entlassung durch den Arbeitgeber beendet werden.

3.4. Entlohnung des „arbeitenden Pflichtpraktikanten“

3.4.1. Allgemeines

Hinsichtlich der Entlohnung des arbeitenden Pflichtpraktikanten ist zu unterscheiden ob der Pflichtpraktikant:

- in den Geltungsbereich des anzuwendenden Kollektivvertrags fällt, aber dieser keine spezielle Entgeltregelung für Praktikanten aufweist, oder
- in den Geltungsbereich des anzuwendenden Kollektivvertrags fällt, der spezielle Entgeltregelungen für Praktikanten vorsieht, oder
- überhaupt aus dem Geltungsbereich des grundsätzlich anzuwendenden Kollektivvertrags ausgenommen ist.

Tipp!

Möchte ein Arbeitgeber einen arbeitenden Pflichtpraktikanten beschäftigen, sollte er sich jedenfalls darüber informieren, welche kollektivvertraglichen Regelungen auf Praktikanten anwendbar sind und welche nicht.

Beispiel:

Der Angestelltenkollektivvertrag für die Elektro- und Elektronikindustrie bestimmt ausdrücklich, dass für Pflichtpraktikanten NUR die Bestimmung hinsichtlich der speziell festgesetzten Entlohnung zur Anwendung kommt, sie ansonsten aus dem Anwendungsbereich aber ausgenommen sind.

3.4.2. Entlohnung ohne spezielle kollektivvertragliche Entlohnungsregelung für Praktikanten

Fällt der arbeitende Pflichtpraktikant in den Geltungsbereich des Kollektivvertrags, sieht jedoch der anzuwendende Kollektivvertrag keine speziellen Entlohnungsregelungen für Praktikanten vor, ist der Pflichtpraktikant nach seiner Tätigkeit in die Lohn- und Gehaltsordnung des jeweiligen Kollektivvertrages korrekt einzustufen.

3.4.3. Entlohnung mit speziellen kollektivvertraglichen Entlohnungsregelungen für Praktikanten

Fällt der arbeitende Pflichtpraktikant in den Geltungsbereich des Kollektivvertrags und sieht der anzuwendende Kollektivvertrag spezielle Entlohnungsregelungen vor, so sind diese auch anzuwenden.

Beispiel:

Der Kollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe sieht für Pflichtpraktika, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften zu leisten sind, einen Anspruch auf Entgelt in Höhe des Lehrlingseinkommens für das dem Schuljahr entsprechenden Lehrjahr vor. Aus der Rechtsprechung ergibt sich, dass Pflichtpraktikanten im Hotel- und Gastgewerbe nur im Rahmen von Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden können.

Beachte!

Seit 1.1.2018 führt der Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben im persönlichen Geltungsbereich nun auch Pflichtpraktikanten an.

Werden diese im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt, erhalten sie beim ersten Praktikum bei einer Normalarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden mindestens das Lehrlingseinkommen des 1. Lehrjahres, beim 2. Praktikum mindestens das Lehrlingseinkommen des 2. Lehrjahres und Studenten einer Universität oder eine Fachhochschule, die ein Pflichtpraktikum zu absolvieren haben, mindestens das Lehrlingseinkommen für das 3. Lehrjahre. Dies gilt auch dann, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.

3.4.4. Praktikanten die aus dem Geltungsbereich des Kollektivvertrags ausgenommen sind

Viele Kollektivverträge schließen Pflichtpraktikanten aus ihrem persönlichen Geltungsbereich ausdrücklich aus.

Das hat unter anderem zur Folge, dass weder der Kollektivvertrag für diese „arbeitenden Pflichtpraktikanten“ zur Anwendung kommt noch die jeweiligen Lohn- und Gehaltsordnungen.

Stattdessen kann die Entlohnung individuell vereinbart werden. Die Grenze der Entlohnungshöhe bildet hier nur die Sittenwidrigkeit. Ebenso sind auch allfällige Sonderzahlungen explizit zu vereinbaren. Es gelten jedoch für solche Arbeitsverhältnisse alle einschlägigen Gesetze.

Beispiel:

Der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung in Information und Consulting legt fest, dass er nicht für Ferialpraktikanten zur Anwendung kommt. Er schließt Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung entsprechend der öffentlichen Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden, von seinem Geltungsbereich aus.

3.4.5. Praktikanten die keinem Kollektivvertrag unterliegen

Nicht in allen Branchen sind Kollektivverträge abgeschlossen worden. Für Pflichtpraktikanten in solchen kollektivvertragsfreien Branchen gelten dieselben Rechtsfolgen wie in Pkt. 3.4.4.

3.4.6. Übersicht über die Entlohnung eines Pflichtpraktikums als Ausbildungsverhältnis bzw. als Arbeitsverhältnis

Pflichtpraktikant	Vom Geltungsbereich des Kollektivvertrages ausgenommen	Kollektivvertrag sieht spezielle Entschädigung vor	Kollektivvertrag sieht keine Regelung vor
„echter“	Unentgeltlich (Taschengeld)	Unentgeltlich (Taschengeld)	Unentgeltlich (Taschengeld)
„arbeitender“	Entgelt (freie Vereinbarung, Grenze Sittenwidrigkeit)	Entschädigung laut KV	Einstufung in die Beschäftigungsgruppe laut Kollektivvertrag

3.5. Arbeitszeit**3.5.1. Normalarbeitszeit****3.5.1.1. Normalarbeitszeit für jugendliche Pflichtpraktikanten**

Hat ein Pflichtpraktikant das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet, gelten die Bestimmungen des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG).

Jugendliche sind Personen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, die nicht als Kinder gelten.

Kinder sind Minderjährige bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht.

Für Kinder, die die Schulpflicht vollendet haben, aber das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und unter anderem im Rahmen eines Ferialpraktikums nach dem Schulunterrichtsgesetz oder im Rahmen eines Pflichtpraktikums nach dem Schulorganisationsgesetz beschäftigt werden, gelten ebenfalls nachfolgende arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen, aber mit gewissen Abweichungen (Sonderregelung, siehe § 13 KJBG).

Die zulässige Arbeitszeit von Jugendlichen beträgt 8 Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden pro Woche.

Die zulässige Arbeitszeit kann auf 9 Stunden pro Tag bzw. 45 Stunden pro Woche ausgedehnt werden, wenn durchrechenbare Arbeitszeit oder das Einarbeiten von Werktagen in Verbindung mit Feiertagen vereinbart ist.

Durchrechenbare Arbeitszeit für Jugendliche kann vereinbart werden, wenn

- innerhalb eines mehrwöchigen Durchrechnungszeitraumes die Wochenarbeitszeit den Durchschnitt von 40 Stunden nicht überschreitet,
- der Kollektivvertrag dies zulässt,
- für vergleichbare erwachsene Arbeitnehmer des Betriebes eine solche Arbeitszeiteinteilung besteht und
- eine abweichende Arbeitszeiteinteilung für Jugendliche dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden kann.

Beim Einarbeiten von Werktagen in Verbindung mit Feiertagen kann die ausfallende Normalarbeitszeit von Feiertagen auf höchstens 7 (die Ausfalltage einschließende) Wochen verteilt werden. Der 7-wöchige Zeitraum kann durch Betriebsvereinbarung auf 13 Wochen verlängert werden. Eine kollektivvertragliche Zulassung ist hier nicht notwendig.

Vorsicht!

Mit dieser Regelung ist klargestellt, dass die Ausdehnung der Arbeitszeit auf 9 Stunden pro Tag bzw. 45 Stunden pro Woche ihre Grundlage nur in einer entsprechenden Verteilung der Normalarbeitszeit, nicht aber in Überstunden, haben kann.

3.5.1.2. Normalarbeitszeit für erwachsene Pflichtpraktikanten

Die gesetzliche Normalarbeitszeit für Pflichtpraktikanten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, beträgt acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich. Die einzelnen Kollektivverträge können eine Verkürzung der gesetzlichen Normalarbeitszeit vorsehen.

3.5.2. Mehrarbeit

Sieht ein Kollektivvertrag eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit vor liegt zwischen der kürzeren wöchentlichen Normalarbeitszeit und der 40. Arbeitsstunde Mehrarbeit vor.

Mehrarbeit darf auch von jugendlichen Pflichtpraktikanten ausgeführt werden.

3.5.3. Überstunden

Überstundenarbeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes liegt vor, wenn das gesetzlich festgelegte Ausmaß

- der täglichen Normalarbeitszeit,
- der wöchentlichen Normalarbeitszeit zuzüglich einer möglichen Mehrarbeit oder
- der durch Arbeitsbereitschaft verlängerten Normalarbeitszeit

überschritten wird.

In der täglichen Normalarbeitszeit von 8 Stunden und der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden leistet der Arbeitnehmer somit keine Überstunden. Wird die tägliche oder die wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, fallen Überstunden an.

3.5.3.1. Überstundenarbeit für jugendliche Pflichtpraktikanten

Pflichtpraktikanten bis zum 18. Lebensjahr dürfen grundsätzlich nicht zur Überstundenleistung herangezogen werden.

Wenn zwingende betriebliche Gründe es verlangen, können Jugendliche ab dem 16. Lebensjahr im Rahmen bestimmter Vor- und Abschlussarbeiten (z.B. Reinigung oder abschließende Kundenbedienung) Mehrarbeitsleistungen im Ausmaß von maximal ½ Stunde pro Tag bzw. maximal 3 Stunden pro Woche erbringen.

Vor- und Abschlussarbeiten sind

- Arbeiten zur Reinigung und Instandhaltung, soweit sich diese Arbeiten während des regelmäßigen Betriebs nicht ohne Unterbrechung oder erhebliche Störung durchführen lassen,
- Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebes abhängt sowie
- Arbeiten zur abschließenden Kundenbetreuung einschließlich damit zusammenhängender Aufräumarbeiten.

Sollte die tägliche Normalarbeitszeit bereits auf 9 Stunden pro Tag ausgedehnt worden sein, so ergibt dies eine maximale tägliche Arbeitszeitdauer von 9½ Stunden.

Vorsicht!

Grundsätzlich ist aber die auf Vor- und Abschlussarbeiten entfallende Zeit durch frühere Beendigung bzw. späteren Beginn der eigentlichen Betriebsarbeitszeit entsprechend auszugleichen (im Verhältnis 1:1). Dieser Ausgleich sollte möglichst in der gleichen, spätestens jedoch in der folgenden Kalenderwoche durchgeführt werden.

Kommt es zu jedoch innerhalb dieses - nicht erstreckbaren- Zeitraums zu keinem „1:1-Ausgleich“, sind Überstunden angefallen, für die ein Zuschlag in Höhe von 50% des auf die Zeit der Überstundenleistung entfallenden Normallohns (Lehrlingsentschädigung) gebührt.

3.5.4. Arbeitszeitaufzeichnungen

Der Arbeitgeber hat zur Überwachung der Einhaltung der im Arbeitszeitgesetz geregelten Angelegenheiten Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen.

Vorsicht!

Aufzeichnungspflicht besteht für alle Betriebe, auch für Kleinbetriebe mit nur einem oder wenigen Mitarbeitern! Das Arbeitsinspektorat prüft die Einhaltung der Aufzeichnungspflicht. Die Nichteinhaltung führt zu Strafsanktionen gegen den Arbeitgeber.

3.5.5. Ruhepausen

3.5.5.1. Jugendliche Pflichtpraktikanten

Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als 4½ Stunden, so ist mindestens eine halbstündige Pause zu gewähren. Die Ruhepause ist spätestens nach 6 Stunden zu gewähren.

3.5.5.2. Erwachsene Pflichtpraktikanten

Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als 6 Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Die Ruhepause kann geteilt werden, wenn es

- im Interesse der Arbeitnehmer des Betriebes gelegen oder
- aus betrieblichen Gründen notwendig

ist.

Eine Teilung ist zulässig in

- zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder
- drei Ruhepausen von je zehn Minuten.

Vorsicht!

Die Ruhepause ist keine Arbeitszeit und damit - von Ausnahmen in Kollektivverträgen abgesehen - auch nicht abzugelten.

3.6. Arbeitsruhe

3.6.1. Tägliche Ruhezeit

Tägliche Ruhezeit ist die Zeit, die dem Arbeitnehmer nach Ende der Arbeit bis zum nächsten Arbeitsbeginn zur uneingeschränkten privaten Verfügung steht.

3.6.1.1. Tägliche Ruhezeit für jugendliche Pflichtpraktikanten

Nach Beendigung der täglichen Arbeit ist den Jugendlichen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 12 Stunden, den Jugendlichen unter 15 Jahren von mindestens 14 Stunden zu gewähren.

3.6.1.2. Tägliche Ruhezeit für erwachsene Praktikanten

Nach Ende der Tagesarbeitszeit ist dem Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

Beachte!

Für die Gastronomie gelten Ausnahmen bzw. Sonderregelung.

3.6.2. Nachtruhe für jugendliche Pflichtpraktikanten

Jugendliche dürfen in der Nachtzeit von 20 Uhr bis 6 Uhr nicht beschäftigt werden. Im Gastgewerbe dürfen Jugendliche über 16 Jahre bis 23 Uhr beschäftigt werden.

In mehrschichtigen Betrieben dürfen

- Jugendliche über 16 Jahre im wöchentlichen Wechsel bis 22 Uhr beschäftigt werden,
- Jugendliche ab 15 Jahre ab 5 Uhr beschäftigt werden, wenn dem Jugendlichen bei einem späteren Arbeitsbeginn eine zumutbare Erreichung des Betriebes weder mittels privater noch öffentlicher Verkehrsmittel möglich ist.

3.6.3. Sonn- und Feiertagsruhe

Die Feiertage sind im Feiertagsruhegesetz aufgezählt: 1. Jänner, 6. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 26. Oktober, 1. November, 8. Dezember, 25. Dezember, 26. Dezember.

Die bisher geltenden Bestimmungen, dass der Karfreitag als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche gilt, wurde aufgehoben. Der Reformationstag gilt hingegen nicht als Feiertag.

Für Arbeitnehmer, die der israelitischen Glaubensgemeinschaft in Österreich angehören, gilt gemäß einem Kollektivvertrag aus dem Jahr 1953 der Versöhnungstag als arbeitsfreier Tag, soweit der Anspruch auf Freistellung spätestens eine Woche vorher begehrt wird und der Freistellung nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

3.6.3.1. Jugendliche Pflichtpraktikanten

An Sonntagen und an den gesetzlichen Feiertagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Ausnahmen bestehen nur in der Gastronomie, in Kranken- und Pflegeanstalten, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und sonstigen Aufführungen sowie für Arbeiten auf Sport- und Spielplätzen. Auch in diesen Ausnahmefällen muss jeder zweite Sonntag arbeitsfrei bleiben.

3.6.3.2. Erwachsene Pflichtpraktikanten

Der Arbeitnehmer hat an Feiertagen Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden, die frühestens um 0 Uhr und spätestens um 6 Uhr des Feiertages beginnen muss.

Während der Feiertagsruhe dürfen Arbeitnehmer nur dann beschäftigt werden, wenn dies durch

- das Arbeitsruhegesetz (z.B.: Abschluss-, Reinigungs-, Instandhaltungsarbeiten),
- eine Verordnung des zuständigen Ministers (z.B.: Tourismus),
- eine Verordnung des Landeshauptmannes (z.B.: Fremdenverkehrsregionen) oder
- einen Kollektivvertrag

erlaubt ist.