

INFORMATIONSBLATT

Pflichtpraktikum für Universitäts- und FH-Studierende

1. Was versteht man unter Pflichtpraktikum/PflichtpraktikantInnen?

PflichtpraktikantInnen sind nach herrschender Lehre und Rechtsprechung SchülerInnen und StudentInnen, die entsprechend den schulrechtlichen oder universitären Ausbildungsvorschriften eine praktische Ausbildung bzw. Tätigkeit in einem Betrieb in Ergänzung der theoretischen Ausbildung nachweisen müssen.

Der Inhalt und die Dauer des Pflichtpraktikums richten sich nach den jeweiligen Ausbildungsvorschriften. Während eines solchen Praktikums müssen die PraktikantInnen mit dem Lehr- und Studienplan abgestimmte praktische Arbeiten verrichten. Damit wird sichergestellt, dass die theoretischen Fertigkeiten und Kenntnisse, die in den praxisbezogenen Unterrichtsfächern erworben wurden, durch die betriebliche Tätigkeit ergänzt und perfektioniert werden.

Dementsprechend setzen die einschlägigen Ausbildungsvorschriften den Abschluss eines Ausbildungsvertrages zwischen den PflichtpraktikantInnen und den Arbeitgebern voraus, durch den sich die Arbeitgeber zu einer Zuweisung entsprechender Arbeiten/Tätigkeiten sowie einer Anleitung und Beaufsichtigung der PraktikantInnen verpflichten. Weiters ergibt sich aus diesem Ausbildungsvertrag, dass eine organisatorische Eingliederung der PraktikantInnen in den Betrieb, eine entsprechende Beaufsichtigung und Kontrolle der PraktikantInnen insgesamt notwendig ist.

2. Rechtliche Abgrenzung Pflichtpraktikum - Arbeitsverhältnis

Im Vordergrund der Tätigkeit von PflichtpraktikantInnen steht der Lern- und Ausbildungszweck und nicht das Interesse des Betriebsinhabers an der Dienstleistung der PflichtpraktikantInnen. Gibt die jeweilige Ausbildungsvorschrift nicht zwingend vor, in welcher Rechtsform das Pflichtpraktikum zu absolvieren ist, dann gilt für den Einzelfall anhand der von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zu beurteilen, ob das **Pflichtpraktikum im Rahmen** eines

- **echten Ausbildungsverhältnisses**
- **Arbeitsverhältnisses**, oder
- **freien Dienstverhältnisses**

geleistet wird.

Wesentlich für die rechtliche Beurteilung sind nicht nur die Bezeichnung oder die Formulierungen im Vertrag allein, sondern auch die tatsächliche Ausgestaltung des konkreten Vertragsverhältnisses.

3. Wann liegt ein Ausbildungsverhältnis vor?

Die Kriterien für das Überwiegen des Ausbildungszweckes sind:

- **Keine oder nur vernachlässigbare Arbeiten, die nicht dem Ausbildungszweck dienen.**
- Die **Wahl der Tätigkeiten**, die verrichtet werden, **orientiert** sich nicht an den betrieblichen, sondern an den **Erfordernissen des Auszubildenden**.
- Die **zeitliche Gestaltung** gibt den PraktikantInnen **größere Freiheiten**.
- **Keine** oder nur eine **marginale Kontrolle der Anwesenheit** im Betrieb.

Liegt ein Ausbildungsverhältnis überwiegend vor, dann entfällt auch in der Regel eine Lohnverpflichtung des Arbeitgebers. Praktikumsgeber und Praktikant können sich auf ein Taschengeld einigen.

4. Wann liegt ein Arbeitsverhältnis vor?

Ein Arbeitsverhältnis liegt dann vor, wenn die PraktikantInnen zur persönlichen Arbeitsleistung verpflichtet sind und die Merkmale eines Arbeitsvertrages zwar nicht zur Gänze, aber überwiegend erfüllt sind. Das sind nach der Rechtsprechung insbesondere folgende Kriterien:

- fremdbestimmte Dienste auf Grund einer **persönlichen Arbeitspflicht**;
- **betriebliche Ein- und Unterordnung**;
- **Bindung an Arbeitszeiten und Arbeitsanweisungen**;

- **StudentInnen arbeiten** überwiegend **im Interesse des Unternehmens** für betriebliche Zwecke (z.B. zur Bewältigung von Arbeitsspitzen oder zur Vertretung von auf Urlaub befindlichen ArbeitnehmerInnen).

Wird ein Pflichtpraktikum im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses absolviert, gelten alle arbeitsrechtlichen Vorschriften sowie die einschlägigen Kollektivverträge.

5. Was tun, wenn das Ausbildungsverhältnis zum Arbeitsverhältnis wird?

PraktikantInnen sollten schon während des Praktikums **genaue Aufzeichnungen über ihre Tätigkeit** machen, vor allem:

- wie sehr sie **im Betrieb frei bestimmt oder eingeordnet** waren;
- wie sehr sie **Arbeiten, insbesondere außerhalb des Ausbildungszweckes, verrichten** mussten;
- wie sehr sie **kontrollierte Arbeitszeiten oder gar Überstunden zu leisten** hatten.

Nach Beendigung des Praktikums wird eine genaue Analyse über die konkrete Absolvierung und den Ablauf des Ausbildungs-/Arbeitsverhältnisses notwendig sein. Durch die während des Praktikums getätigten Aufzeichnungen kann eine nachprüfende Kontrolle ergeben, ob es sich tatsächlich um ein echtes Arbeitsverhältnis handeln hätte müssen bzw. ob nachträglich entsprechende Ansprüche aus dem Kollektivvertrag oder anderen arbeitsrechtlichen Normen heraus geltend gemacht werden können. Zu beachten sind kollektivvertragliche Verfallsfristen und allenfalls gesetzliche Verjährungsbestimmungen.

6. Welche sozialversicherungsrechtlichen Aspekte sind zu beachten?

- Ein Praktikum unterliegt der **Pflichtversicherung**, wenn es sich arbeitsrechtlich um ein **Dienstverhältnis** und nicht um eine Ausbildung handelt.
- SchülerInnen und StudentInnen sind während der **Pflichtpraktika nicht mehr automatisch vollversichert (in der Kranken- und Pensionsversicherung pflichtversichert)**.

- **StudentInnen an Fachhochschulen und Universitäten sind unfallversichert.** Unfälle während der Pflichtpraktika gelten als Arbeitsunfälle.

Bezüglich der sozialversicherungsrechtlichen Überprüfung gelten folgende Regeln:

- **Sozialversicherungspflicht** kann beim **zuständigen Krankenversicherungsträger** innerhalb von drei Jahren, wenn der Dienstgeber keine oder eine unrichtige Meldung zur Sozialversicherung gemacht hat innerhalb von fünf Jahren **überprüft werden.**
- Sollte im Zuge der Überprüfung festgestellt werden, dass es sich tatsächlich um ein Dienstverhältnis gehandelt hat, dann ist es möglich, dass die **Zeiten nachträglich für die Pension** anzurechnen sind, **Anspruch auf Krankengeld** besteht, bei einem Arbeitsunfall eine höhere **Versehrtenrente** zusteht und die **Zeiten für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld** angerechnet werden können.
- **Maßgeblich für die Höhe der Ansprüche ist das Entgelt, das auf Grund der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen zugestanden hätte.**