



Beschäftigungsformen für Praktikanten

FERIALARBEITER – PRAKTIKANT – VOLONTÄR

Praktikant ist nicht gleich Praktikant. Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) kennt für Praktikanten fünf verschiedene Beschäftigungsformen, die sich in arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Beurteilung voneinander unterscheiden und zwar insbesondere in der Frage, ob und in welchem Umfang eine Anmeldung zur Sozialversicherung notwendig ist.¹

System der Pflichtversicherung

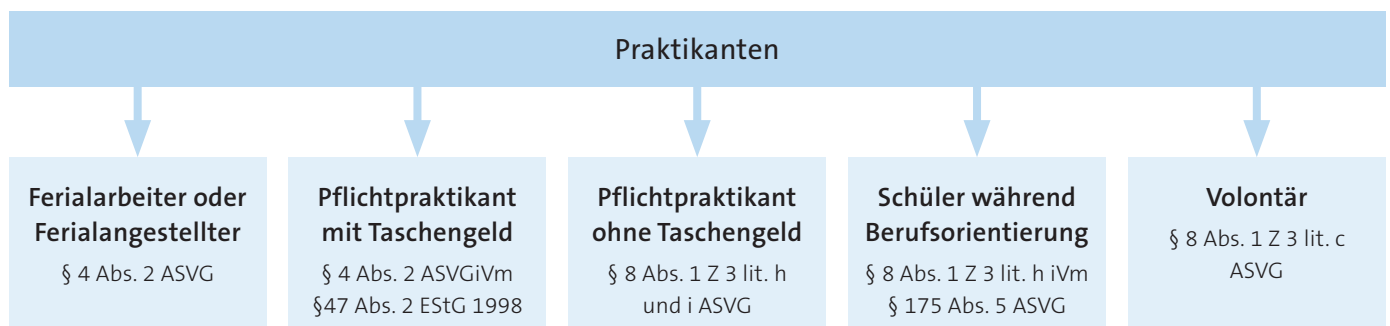
Die österreichische Sozialversicherung ist als Pflichtversicherungssystem aufgebaut. Daher tritt bei Erfüllung des gesetzlich definierten Tatbestands die Sozialversicherungspflicht unabhängig von Wissen und Willen der Parteien ein.

Es kommt dabei nicht auf die Bezeichnung oder den Inhalt eines allenfalls abgeschlossenen Vertrags an. Vielmehr ist auf die Ge-

staltung der Tätigkeit im betrieblichen Ablauf Bedacht zu nehmen.

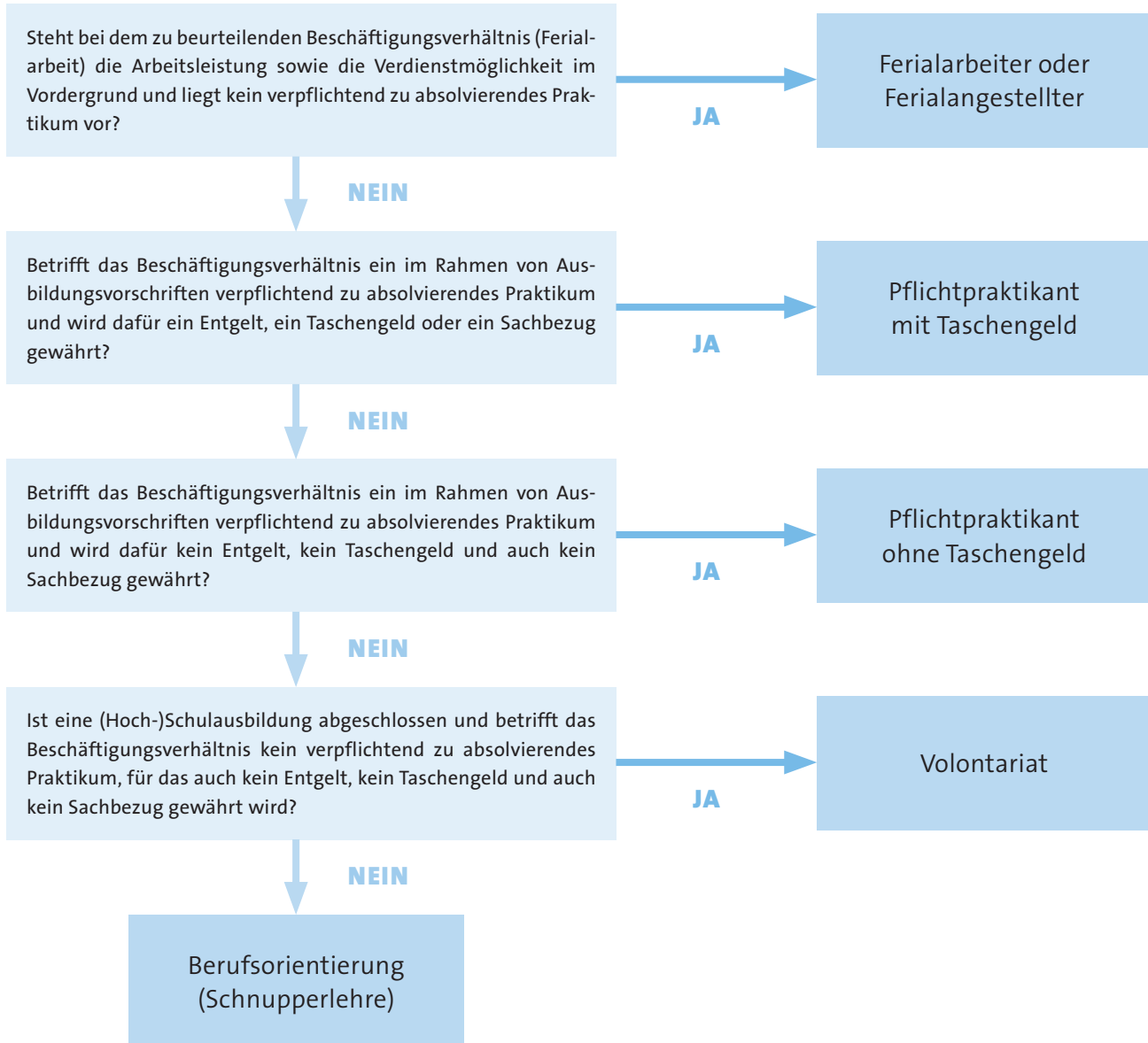
Beschäftigungsformen für Praktikanten

Bei der Beschäftigung von Praktikanten unterscheidet man zwischen Ferialpraktikanten im Sinne von Ferialarbeiter oder Ferialangestellter, Pflichtpraktikanten mit Taschengeld, Pflichtpraktikanten ohne Taschengeld, Schüler während einer Berufsorientierung und Volontäre.



¹ Den nachfolgenden Ausführungen liegt die Broschüre der Gebietskrankenkassen und der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau, DG Service, Praktikanten, aktualisierte Auflage April 2019 von Wolfgang Böhm, Hannes Holzinger und Wolfgang Mitterstöger zu Grunde.

Bei der grundlegenden Unterscheidung dieser Beschäftigungsformen haben sich folgende Fragen als Faustregel zur Abgrenzung voneinander bewährt:



Die konkrete Beurteilung des betreffenden Beschäftigungsverhältnisses hat anhand der jeweiligen Merkmale zu erfolgen (vgl. die detaillierte Darstellung auf den Folgeseiten).

FERIARBEITER ODER FERIANGESTELLTER

Merkmale und Abgrenzungskriterien

In den Sommermonaten werden insbesondere Schüler und Studenten in Betrieben als Aushilfskräfte beschäftigt. Der für ein solches Beschäftigungsverhältnis geläufige Begriff „Ferialpraktikant“ ist irreführend, da kein Unterschied zu einem echten Dienstverhältnis besteht.

Ferialarbeiter oder Ferialangestellte werden als echte Dienstnehmer tätig. Sie schulden ihrem Dienstgeber eine Arbeitsleistung und sind angehalten, die vorgegebenen Regeln des Betriebs des Dienstgebers einzuhalten.

Im Gegenzug schuldet der Dienstgeber dem „Ferialpraktikant“ ein entsprechendes Entgelt. Somit liegen die nachfolgend zusammenfassend dargestellten Merkmale eines echten Dienstverhältnisses vor.

Merkmale eines echten Dienstverhältnisses

Ein echtes Dienstverhältnis besteht gemäß § 4 Abs 2 ASVG, wenn Personen in einem Verhältnis **persönlicher** und **wirtschaftlicher Abhängigkeit** beschäftigt werden.

Persönliche Abhängigkeit bedeutet, dass der Dienstnehmer im Rahmen seiner Arbeitsleistung Ordnungsvorschriften bezüglich Arbeitsort, Arbeitszeit und Verhalten bei der Arbeit unterliegt. Weiters kommt dem Dienstgeber ein Weisungs- und Kontrollrecht zu, wobei unerheblich ist, ob und in welchem Ausmaß er von diesem Gebrauch macht.

Wirtschaftliche Abhängigkeit beschreibt die fehlende Verfügungsmacht des Dienstnehmers über die zur Ausübung seiner Tätigkeit erforderlichen Betriebsmittel wie zum Beispiel Bürostuhl, Computer, Werkzeug oder Maschinen.

Schließlich ist die **organisatorische Eingliederung** ein weiteres Indiz für ein echtes Dienstverhältnis. Darunter versteht man zum Beispiel die Zuweisung eines Arbeitsplatzes oder die Pflicht zur Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen und insbesondere die persönliche Arbeitspflicht.

Pflichten des Dienstgebers eines Ferialarbeiters oder Ferialangestellten

Ferialarbeiter oder Ferialangestellte müssen vor dem Arbeitsantritt zur Sozialversicherung angemeldet werden. Abhängig von der Höhe des Entgelts greift die Vollversicherungspflicht mit Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung oder die Teilversicherungspflicht ausschließlich in der Unfallversicherung. Wenn die Beschäftigung länger als einen Monat dauert, sind Beiträge an die Betriebliche Vorsorgekasse zu entrichten.

Entgeltsanspruch

Ferialarbeitern oder Ferialangestellten steht mindestens das im betreffenden Kollektivvertrag vorgesehene Entgelt einschließlich anteiliger Sonderzahlungen zu. Weiters hat ein Ferialarbeiter oder Ferialangestellter Anspruch auf Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie Feiertagsentgelt und Zuschläge für Mehr- oder Überstunden.

> Fallbeispiel:

Eine Firma stellt für die Dauer der Sommermonate einen Studenten ein, der im Lager aushelfen soll. Vom Studenten wird erwartet, dass er pünktlich erscheint, die ihm aufgetragenen Arbeiten erledigt und die Weisungen des Lagerleiters befolgt. Weiters muss er die vorgegebenen Arbeitsabläufe und die Sicherheitsbestimmungen des Betriebes einhalten.

PFLICHTPRAKTIKANT MIT TASCHENGELD

Merkmale und Abgrenzungskriterien

Oft ist es im Rahmen von schulischen oder universitären Ausbildungen vorgesehen, dass Schüler beziehungsweise Studenten ihr theoretisches Wissen durch praktische Erfahrungen im Berufsleben ergänzen. Inhalt und Dauer dieser Praktika sind in den jeweiligen Ausbildungsvorschriften festgehalten und gegenüber der Schule, Fachhochschule oder Universität nachzuweisen.

Pflichtpraktikanten dürfen im Gegensatz zu den Ferialarbeitern oder Ferialangestellten nur Eindrücke und Erfahrungen sammeln und, auf deren eigene Initiative hin, sich den Ausbildungsvorschriften gemäß praktisch unter Aufsicht betätigen.

Der Ausbildungszweck steht bei Pflichtpraktikanten im Vordergrund. Es besteht weder eine Anwesenheits- noch eine Arbeitsverpflichtung noch eine Pflicht, Weisungen zu befolgen. Faktisch kommt es jedoch zur Begründung eines echten Dienstverhältnisses, da der Praktikant unter Anleitung und Aufsicht sowie unter Nutzung der vom Dienstgeber bereitgestellten Infrastruktur gegen Gewährung eines Entgelts tätig wird.

Pflichten des Dienstgebers eines Pflichtpraktikanten mit Taschengeld

Trotz der Tatsache, dass kein echtes Dienstverhältnis vorliegt, da die Anwesenheits- und persönliche Arbeitspflicht fehlen und keine Weisungen befolgt werden müssen, hat der Dienstgeber den Pflichtpraktikanten als Dienstnehmer anzumelden.

Je nach Höhe des im Normalfall nicht geregelten und daher freiwillig gezahlten Taschengeldes tritt Vollversicherung in der Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung oder nur Teilversicherung in der Unfallversicherung ein. Auch hier kommt es bei einer Beschäftigung länger als einen Monat zur Pflicht, Beiträge an die Betriebliche Vorsorgekasse zu leisten.

Da jedoch im Regelfall bei einem Pflichtpraktikum mit Entgelt die Merkmale eines echten Dienstverhältnisses (persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit sowie organisatorische Eingliederung) erfüllt werden, entsteht ein Anspruch auf Entlohnung laut Kollektivvertrag sowie ein Anspruch auf Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie Feiertagsentgelt und der entsprechenden Anmeldung bei der Sozialversicherung in Verbindung mit den bereits erwähnten Beitrags- und Abfuhrverpflichtungen.

Entgeltsanspruch

Grundsätzlich besteht weder Anspruch auf entsprechendes Entgelt, noch gebührt Urlaub, Feiertags- oder Krankentgelt. Der Pflichtpraktikant kann jedoch als Anerkennung für die von ihm im eigenen Interesse bewerkstelligten Arbeiten ein freiwilliges Taschengeld vom Dienstgeber bezahlt bekommen.

Es ist jedoch immer zu prüfen, ob davon abweichend eine Entlohnung nach einer kollektivvertraglichen Regelung vorzunehmen ist.

> Fallbeispiel:

Ein HTL-Schüler absolviert ein vierwöchiges Pflichtpraktikum in einem EDV-Unternehmen, das sich unter anderem mit der Installation von EDV-Systemen beschäftigt. Er darf eine Gruppe von Außendienstmitarbeitern begleiten und unterstützt diese auf eigene Initiative durch kleine Hilfsarbeiten. Unter Anleitung darf sich der Schüler auch an komplizierteren Arbeiten versuchen. Der Schüler hat keine Arbeitszeit einzuhalten. Der Dienstgeber bezahlt dem Schüler ein Taschengeld in der Höhe von EUR 300,00.

PFLICHTPRAKTIKANT OHNE TASCHENGELD

Merkmale und Abgrenzungskriterien

Pflichtpraktikanten ohne Taschengeld absolvieren ebenfalls im Rahmen von schulischen oder universitären Ausbildungen ein in der betreffenden Ausbildungsvorschrift vorgesehene Pflichtpraktikum. Dadurch bekommen Schüler und Studenten die Möglichkeit, sich in einem Betrieb entsprechend praktisch zu betätigen.

Auch bei diesen Pflichtpraktikanten steht der Ausbildungszweck im Vordergrund. Es entsteht zwischen dem Dienstgeber und dem Pflichtpraktikanten weder eine wirtschaftliche noch persönliche Abhängigkeit. Die Pflichtpraktikanten unterliegen auch keiner persönlichen Arbeitsverpflichtung und sind grundsätzlich nicht an Weisungen des Dienstgebers gebunden.

Pflichten des Dienstgebers eines Pflichtpraktikanten ohne Taschengeld

Es liegt bei diesem Beschäftigungsverhältnis kein echtes Dienstverhältnis vor, da keine Arbeitspflicht besteht und Weisungen nicht befolgt werden müssen. Eine Sozialversicherungsanmeldung ist mangels Entgelt nicht notwendig. Eine Pflicht zur Leistung von Beiträgen an die Betriebliche Vorsorgekasse entsteht ebenfalls mangels Entgelt nicht.

Für die Dauer des Pflichtpraktikums unterliegt der Schüler oder Student der Schüler- bzw. Studentenunfallversicherung. Diese deckt Unfälle und Berufskrankheiten ab, die im örtlichen, zeitlichen und kausalen Zusammenhang mit der, diese Versicherung begründenden, Schul- bzw. Universitätsausbildung gemäß ASVG stehen.

Entgeltsanspruch

Es besteht weder Anspruch auf Entgelt gemäß Kollektivvertrag oder den gesetzlichen Bestimmungen, noch gebührt dem Pflichtpraktikanten ohne Taschengeld ein Urlaub, Feiertagsentgelt oder Krankentgelt.

> Fallbeispiel:

Eine Studentin absolviert das im Rahmen ihres Psychologie-Studiums vorgesehene Pflichtpraktikum in der Sparte Berufsberatung. Im Rahmen dieses Praktikums führt diese unter anderem mit Schülern Persönlichkeitstests durch. Die Ergebnisse wertet die Studentin mit einem Psychologen zusammen aus und bespricht diese mit den Eltern und dem jeweiligen Schüler. Termingestaltung und Planung der Tests obliegt der Studentin. Sie stimmt sich regelmäßig mit ihrem Praktikumsbetreuer ab, damit wird sie ausschließlich fachlich unterstützt. Weisungen erhält sie keine. Ihr wird auch kein Taschengeld gewährt.

BERUFSORIENTIERUNG – SCHNUPPERLEHRE

Merkmale und Abgrenzungskriterien

Berufspraktische Tage und individuelle Berufsorientierungstage bieten Schülern die Möglichkeit, erste Einblicke in die Arbeitswelt und den jeweiligen Wunschberuf zu erhalten. Sie liefern einen Vergleich zwischen persönlicher Vorstellung und tatsächlicher beruflicher Realität. Gleichzeitig bieten diese Berufsorientierungstage den Unternehmen die Möglichkeit, geeignete Lehrlinge zu finden. Eine persönliche oder wirtschaftliche Abhängigkeit beziehungsweise eine Arbeitspflicht zwischen Dienstgeber und Schüler entsteht nicht.

Man unterscheidet zwischen „**Berufspraktische Tage**“ und „**Individuelle Berufsorientierung**“ während und außerhalb der Unterrichtszeit.

Berufspraktische Tage werden von der jeweiligen Schule organisiert und zeitgleich für alle Schüler abgehalten. Diese gelten als Schulveranstaltungen und begründen den Schutz der Schülerunfallversicherung.

Die **individuelle Berufsorientierung** während oder außerhalb der Unterrichtszeit geht vom Schüler beziehungsweise Erziehungsberechtigten aus, ist zeitlich begrenzt und führt zu keiner Eingliederung in den Arbeitsprozess des Dienstgebers.

Pflichten des Dienstgebers im Rahmen der Berufsorientierung

Da kein Dienstverhältnis in wirtschaftlicher und persönlicher Abhängigkeit gegen Entgelt vorliegt, ist eine Anmeldung des betreffenden Schülers seitens des Dienstgebers nicht notwendig. Der Schüler unterliegt während der Berufsorientierung der Schülerunfallversicherung. Diese deckt Unfälle und Berufskrankheiten ab, die im örtlichen, zeitlichen und kausalen Zusammenhang mit der, diese Versicherung begründenden, Schul- bzw. Universitätsausbildung gemäß ASVG stehen.

Beiträge an die Betriebliche Vorsorgekasse sind mangels Entgelt nicht zu entrichten.

Entgeltsanspruch

Im Rahmen der Berufsorientierung steht den jeweiligen Schülern kein Taschengeld zu. Genauso wenig haben sie Anspruch auf Urlaub, Feiertagsentgelt oder Krankentgelt.

> Fallbeispiel:

Eine Schülerin der letzten Klasse einer Neuen Mittelschule interessiert sich für das Berufsbild einer pharmazeutisch-kaufmännischen Assistentin. Daher meldet sie sich bei der Apotheke in ihrem Heimatort zur Berufsorientierung an. Während der Zeit dieser Berufsorientierung schaut sie dem Personal bei deren Tätigkeiten zu und stellt Fragen. Hin und wieder unterstützt sie das Personal beim Einsortieren von Waren oder der Gestaltung des Schaufensters.

Sonderfall Schnuppertag

Von der Individuellen Berufsorientierung sind **Schnuppertage** nach Ende der Schulpflicht und ohne aufrechtem Schulbesuch zu unterscheiden. Derartige Schnuppertage außerhalb der schulischen Organisation erfüllen in der Regel die Merkmale eines echten Dienstverhältnisses und führen daher zur verpflichtenden Anwendung kollektivvertraglicher Regelungen, zur Anmeldung bei der Sozialversicherung in Verbindung mit Beitrags- und Abfuhrverpflichtungen. Denn ein „Schnupperlehrling“ wird meist für einfache Tätigkeiten herangezogen, um dessen Eignung für eine allenfalls später erfolgende Einstellung testen zu können. Damit kommt es zu einer organisatorischen Eingliederung im Betrieb sowie zu einer persönlichen Arbeitsleistungspflicht mit Betriebsmitteln des Dienstgebers und somit zu einer persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit.

VOLONTÄRE

Merkmale und Abgrenzungskriterien

Der Begriff „Volontär“ stellt einen Sonderfall eines Dienst- oder Lehrverhältnisses dar und ist im ASVG nicht weiter definiert. Lehre und Rechtsprechung verstehen unter der Tätigkeit eines Volontärs eine Beschäftigung, die nicht in erster Linie Betriebsinteressen, sondern im Wesentlichen Zwecken der praktischen Ausbildung dient. Die Initiative dazu geht in der Regel vom Volontär aus. Charakteristisch ist die Unentgeltlichkeit der Tätigkeit.

Volontär ist daher, wer in einem Betrieb mit Erlaubnis des Betriebsinhabers die dort bestehenden maschinellen oder sonstigen Einrichtungen kennenlernen will und sich gewisse praktische Kenntnisse und Fertigkeiten aneignen darf. Der Volontär ist hierbei weder an eine bestimmte Tätigkeit gebunden noch ist er zur Arbeitsleistung verpflichtet.

Wesentliches Kriterium für ein Volontariat ist die fehlende organisatorische Eingliederung in das betreffende Unternehmen. Der Volontär hat keine Verpflichtung, eine bestimmte Arbeit zu verrichten und ist weder an die betriebliche Arbeitszeit noch an sonstige Vorgaben gebunden.

Die Motive für ein Volontariat sind vielfältig. Oft geht es darum, das Umfeld eines angestrebten Berufs praxisnah ohne Zusammenhang mit einem Pflichtpraktikum kennenzulernen.

Pflichten des Dienstgebers

Aufgrund fehlender Arbeitspflicht und fehlender persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit liegt kein Dienstverhältnis vor. Jedoch hat der Dienstgeber eine Anmeldung bei der AUVA durchzuführen, da der Volontär der Teilversicherung in der Unfallversicherung unterliegt. Erhält der Volontär Taschengeld oder sonstige Bezüge, ist er als Dienstnehmer anzumelden. In diesem Fall sind auch Beiträge an die Betriebliche Vorsorgekasse zu entrichten.

Entgeltsanspruch

Ein Volontär hat keinen Anspruch auf Entgelt laut Kollektivvertrag beziehungsweise den gesetzlichen Bestimmungen, noch gebührt ihm Urlaub, Feiertagsentgelt oder Krankentgelt.

> Fallbeispiel:

Nach erfolgreichem Abschluss des Studiums der europäischen Ethnologie möchte ein Akademiker seine theoretische Bildung durch eine entsprechende Tätigkeit bei einem Museum für Volkskunde ergänzen. Er ist dort unentgeltlich tätig und ist nicht zu einer Arbeitsleistung verpflichtet. Während des Volontariats lernt er den Museumsbetrieb in der Praxis kennen, erwirbt Einblicke in den kuratorischen Bereich und bekommt Fachwissen von den Mitarbeitern des Museums vermittelt. Geld oder Sachbezüge bekommt er nicht.

Einen Vergleich an Hand der Merkmale der fünf verschiedenen Beschäftigungsformen inklusive Schnuppertage bietet die Übersichts-Tabelle auf der Folgeseite.

	Ferialarbeiter Ferialangestellter	Pflichtpraktikant mit Taschengeld	Pflichtpraktikant ohne Taschengeld	Berufs- orientierung	Schnuppertage	Volontär
Arbeitspflicht	Ja	Nein	Nein	Nein	Ja	Nein
Weisungs- gebundenheit	Ja	Nein, faktisch gegeben	Nein	Nein	Ja	Nein
Kontroll- unterworfenheit	Ja	Nein, faktisch gegeben	Nein	Nein	Ja	Nein
Eingliederung in die Betriebsorga- nisation	Ja	Nein, faktisch gegeben	Nein	Nein	Ja	grundsätzlich Nein
Dienstnehmer	Ja	Ja	Nein	Nein	Ja	grundsätzlich Nein
Lohnsteuerpflicht	Ja	Ja	Nein	Nein	Ja	grundsätzlich Nein
Sozialversiche- rungsanmeldung	Ja	Ja	Nein	Nein	Ja	Ja
Beschäftigungs- gruppe	Arbeiter, Angestellte	Arbeiter, Angestellte	–	–	Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge	–
Sozialversiche- rungsumfang	Je nach Höhe des Entgeltes entweder Vollver- sicherung oder Teilversicherung nur in der UV	Je nach Höhe des Taschengeldes entweder Vollver- sicherung oder Teilversicherung nur in der UV	–	–	Je nach Höhe des Entgeltes entweder Vollver- sicherung oder Teilversicherung nur in der UV	Teilversicherung in der UV
Ansprüche	Wie Dienst- nehmer allge- mein Entgelt und Rechte nach Kollektivvertrag, Urlaub und Ent- geltfortzahlung im Krankheitsfall	Im Regelfall bestehen keine Ansprüche	Nein	Nein	Wie Dienst- nehmer allge- mein Entgelt und Rechte nach Kollektivvertrag, Urlaub und Ent- geltfortzahlung im Krankheitsfall	Nein
Betriebliche Vorsorgekasse	Ja, wenn die Beschäftigung länger als einen Monat dauert	Ja, wenn die Beschäftigung länger als einen Monat dauert	Nein	Nein	Ja, wenn die Beschäftigung länger als einen Monat dauert	Nein
Auflösungs- abgabe	Nein, sofern das Dienstverhältnis auf längstens sechs Monate befristet ist	Nein, sofern das Dienstverhältnis auf längstens sechs Monate befristet ist	Nein	Nein	Nein, sofern das Dienstverhältnis auf längstens sechs Monate befristet ist	Nein