

FM.legal.bites | Praktika: Welche Formate gibt es und worauf sollte man achten?

Ein Beitrag von Dr. Julia Andras

Sommerzeit ist die Zeit für Praktika. Diese bieten für viele Unternehmen eine gute Gelegenheit, potenzielle Arbeitnehmer:innen kennenzulernen. Zugleich haben Praktikant:innen die Möglichkeit, erste Einblicke ins Arbeitsleben zu erlangen. So profitieren sowohl Arbeitgeber als auch Praktikant:innen von dem oftmals in den Schulferien oder der vorlesungsfreien Zeit stattfindenden Arbeitsverhältnissen. Damit das für beide Seiten gut funktioniert, sollte man Praktika sauber aufsetzen – rechtlich, organisatorisch und inhaltlich.

In diesem Beitrag erklärt Julia Andras, wie unterschiedliche Praktikumsformen rechtlich einzuordnen sind, welche Rahmenbedingungen man beachten sollte, wie sich das Thema Vergütung in der Praxis darstellt und welche Rolle der Kollektivvertrag spielt.

👉 Welche Praktikumsformen gibt es?

Der Begriff „Praktikum“ selbst ist im Arbeitsrecht nicht gesetzlich definiert. Seine rechtliche Einordnung hängt davon ab, wie das jeweilige Verhältnis tatsächlich ausgestaltet ist und in welchem rechtlichen Kontext es steht.

Grundsätzlich wird zwischen verpflichtenden, im Zuge einer Ausbildung vorgesehenen Praktika, freiwilligen Praktika sowie Volontariaten unterschieden.

Ein Pflichtpraktikum ist Teil einer Ausbildung und wird durch die jeweiligen schulrechtlichen Bestimmungen vorgeschrieben, welche ebenso zu beachten sind. In manchen schulorganisatorischen Gesetzen oder Kollektivverträgen finden sich auch Vorschriften über die Zahlungen an die Praktikant:innen. Der Lernzweck der Praktikant:innen und der Erwerb praktischer Kenntnisse steht hier deutlich im Vordergrund.

Ein freiwilliges Praktikum wird ohne rechtliche oder ausbildungsbezogene Verpflichtung absolviert. Dementsprechend dient es meist schlicht der Berufsorientierung.

Ein Volontariat beruht auf freiwilliger Basis und sieht auch keine Entlohnung vor. Dies ist ausdrücklich festzuhalten, um die Annahme eines Arbeitsverhältnisses und damit einhergehender Verpflichtungen zu vermeiden.

👉 Was ist rechtlich und praktisch zu berücksichtigen?

Entscheidend ist, wie das Praktikum tatsächlich gestaltet ist, nicht dessen Bezeichnung. Welche (arbeits-)rechtlichen Bestimmungen zur Anwendung kommen, hängt davon ab, ob ein Praktikum oder ein Volontariat vorliegt. Während es sich bei einem Praktikum um ein Arbeitsverhältnis handelt, bei welchem sämtliche arbeitsrechtlichen Bestimmungen zur Anwendung kommen und grundsätzlich auch der einschlägige Kollektivvertrag zu beachten ist, unterliegt ein Volontariat nicht dem Arbeitsrecht.

Bei der Einordnung ist eine einzelfallbezogene Prüfung ratsam, zumal viele Kollektivverträge (Ferial-)Praktikant:innen oder bestimmten Praktikant:innengruppen (etwa Pflichtpraktikant:innen im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses) vom Anwendungsbereich ausnehmen oder Sondervorschriften vorsehen.

Obwohl Volontäre nicht dem Arbeitsrecht unterliegen, gelangen dennoch gewisse arbeits(schutz)rechtliche Bestimmungen zur Anwendung. So unterliegen auch Volontäre

beispielsweise dem Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz, dem Ausländerbeschäftigungsgesetz und dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz.

Für die Einordnung als Volontariat ist außerdem maßgebend, dass bei diesem keine Arbeitspflicht besteht, ebenso wenig gibt es eine Bindung an Arbeitszeiten oder einen Arbeitsort. Im Gegensatz zu einem Arbeitsverhältnis (wie es auch ein Praktikum ist), steht der Ausbildungszweck im Vordergrund und nicht die Arbeitsleistung. Daher wird im Zuge eines Volontariats auch keine "verwertbare" Arbeitsleistung erbracht.

☞ Vergütung und Entlohnung – besteht ein Anspruch?

Ob und in welcher Höhe Praktikant:innen in Österreich vergütet werden, hängt von mehreren Faktoren ab: der Art des Praktikums, dem Berufsfeld, dem anzuwendenden Kollektivvertrag, der Berufserfahrung und dem Alter der Person. Die Entlohnung ist branchenspezifisch im Kollektivvertrag (KV) zu prüfen. Die KV-Prüfung ist daher zwingend durchzuführen, bevor ein Praktikumsplatz ausgeschrieben bzw. besetzt wird.

Bei Ferialpraktika oder freiwilligen Praktika besteht häufig Entgeltspflicht, da zumeist ein echtes Arbeitsverhältnis vorliegt.

Pflichtpraktika, die ausdrücklich Teil einer Ausbildung sind, können unter Umständen unentgeltlich erfolgen – abhängig von Ausbildungsordnung und Einbindung. Die Vergütung sollte stets klar im Praktikumsvertrag oder einer schriftlichen Vereinbarung festgehalten werden, um Missverständnisse zu vermeiden. Zusätzlich können Bonuszahlungen oder Sachleistungen (z. B. Gutscheine, Essenszuschüsse) vereinbart werden. Ein Volontariat unterliegt nicht dem Arbeitsrecht und ist für dieses kein Entgelt vorgesehen.

☞ Was müssen Praktikant: innen aus einem EU-Land beachten?

Für Praktikant:innen aus der EU gelten bei einer Beschäftigung in Österreich grundsätzlich die österreichischen arbeitsrechtlichen Regelungen. Wichtig ist, die Sozialversicherungspflicht zu prüfen und sicherzustellen, dass das Praktikum korrekt angemeldet wird. Je nach Dauer und Art des Praktikums können außerdem Melde- oder Registrierungsanforderungen bei Behörden relevant sein. In vielen Fällen genügt die reguläre Anmeldung, besondere Genehmigungen sind innerhalb der EU meist nicht erforderlich.

☞ Zusammenfassung

Zusammenfassend sind Praktika eine gute Möglichkeit um sich als Arbeitgeber:in zu positionieren und jungen Arbeitnehmer:innen (erste) Einblicke in die Arbeitswelt zu verschaffen. Dabei sollten Arbeitgeber:innen das jeweilige Format klar definieren, die Rahmenbedingungen dokumentieren und den einschlägigen Kollektivvertrag sorgfältig prüfen. So profitieren alle Seiten: die jungen Menschen durch wertvolle Einblicke, und die Betriebe durch engagierte Nachwuchskräfte mit Zukunftspotenzial.