



Rechtsfragen zum Praktikum

Petra Ehgartner,
Rechtsberatung ÖH Uni Graz

Anstellung im Rahmen eines Praktikums

3 Möglichkeiten:

- **„Echtes“ (Ferial)praktikum**
- **Volontariat**
- **Reguläres Dienstverhältnis**

„Echtes“ (Ferial)praktikum

- Aufgrund des Curriculums verpflichtend vorgeschriebene oder empfohlene praktische Tätigkeit
- Studienbezogenheit: Ausbildungszweck muss im Vordergrund stehen!
- Kein arbeitsrechtlicher Entgeltanspruch, Gehalt oder Aufwandsentschädigung kann aber vereinbart werden
- Anmeldepflicht des/der AG (Unfallversicherung; sofern Gehalt die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet: Vollversicherung)

Volontariat

- Kurzfristige unbezahlte Tätigkeit zu Weiterbildungszwecken (keine Verpflichtung im Curriculum, bei Studienbezug ist Anerkennung möglich)
- Keine Arbeitspflicht, keine arbeitsrechtlichen Ansprüche
- Es kommt auf die tatsächliche Gestaltung an (besteht eine Arbeitspflicht und organisatorische Eingliederung, handelt es sich um ein Dienstverhältnis)
 - Abgrenzungskriterium: Weisungspflicht
- Anmeldepflicht des/der AG zur Unfallversicherung

Reguläres Dienstverhältnis

- Bei Vorliegen der Kriterien, die auf ein „echtes“ Dienstverhältnis zutreffen (Dienstvertrag oder Dienstzettel)
- Tätigkeit ist nicht durch das Curriculum vorgeschrieben oder empfohlen – bei Studienbezug ist Anerkennung möglich
- Umfassender arbeitsrechtlicher Schutz und Vollversicherung bei übergeringfügiger Beschäftigung

Inhalt Dienstzettel / Dienst- /Praktikumsvertrag

- Name und Anschrift des Arbeitgebers und Arbeitnehmers,
- Beginn des Arbeitsverhältnisses / Praktikums
- Ende des Arbeitsverhältnisses /Praktikums (Befristung),
- Gewöhnlicher (oder wechselnder) Arbeitsort,
- Entlohnung ja/nein, Einstufung – betragsmäßige Höhe / sonstige Leistungen, wie Aufwandsentschädigung
- Fälligkeit des Entgelts / Aufwandsentschädigung
- Verwendung – inhaltlicher Verantwortungsbereich
- Arbeits-/Einsatzzeiten (tägliches oder wöchentliches Maß)
- Urlaubsausmaß (bei regulärem Dienstvertrag)
- Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse (bei regulärem Dienstvertrag)
- Kollektivvertrag (bei regulärem Dienstvertrag)

Unterliegen „echte PraktikantInnen“ dem Kollektivvertrag

- NEIN
- Sowohl der KV „Sozialwirtschaft“, als auch „BABE“ (private Bildungseinrichtungen) sind explizit ausgenommen
- Ausnahme: Anstellung im Rahmen eines regulären Dienstverhältnisses

Muss ein Praktikum schriftlich vereinbart werden?

- Nein
- Ein schriftlicher Praktikums- oder Dienstvertrag ist nicht zwingend, mündliche Vereinbarungen gelten genauso.
- Abschluss eines schriftlichen Vertrags aus Gründen der Rechtssicherheit / Dokumentation dringend zu empfehlen.

Versicherung

Bei Anstellung im Rahmen eines echten Dienstverhältnisses:

- Anmeldung durch DG beim jeweiligen Versicherungsträger (GKK, BVA ...)
 - Vollversicherung, wenn das Gehalt über der Geringfügigkeitsgrenze liegt (d.h. Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung)
 - Unfallversicherung bei geringfügiger Beschäftigung

Versicherung

Vorab Rücksprache, ob und wie weit das Praktikum versichert ist

- Anmeldung zur Unfallversicherung üblich, aber nicht selbstverständlich

Studienbezogene Praktika unterliegen automatisch der ÖH-Versicherung

- Unfallversicherung (Arbeitsunfälle, einschließlich Arbeitswege)
- Haftpflichtversicherung (Schäden im Rahmen der Praktikumsausübung an Dingen, die der Sphäre des DG unterliegen, wie EDV-Geräte, Mobiliar, Küche, Workshopräume etc.)

Arbeitszeit – Pausen

- Die tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden, die wöchentliche Normalarbeitszeit vierzig Stunden nicht überschreiten, soweit keine Ausnahmen – etwa Bereitschaftsdienst oder kollektivvertragliche Sonderbestimmungen – vorgesehen sind (hierfür ist aber ein reguläres Dienstverhältnis nötig)
- Überstunden nur auf Anordnung, Zeitausgleich muss ermöglicht werden

Arbeitszeit – Pausen

- Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, ist eine Unterbrechung von mindestens einer halben Stunde vorgesehen.
 - Alternativ zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je zehn Minuten.
- Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden einzuhalten.
- Wöchentlich ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens sechsunddreißig Stunden einzuhalten.

Aufsichtspflicht - Entstehung

- Aufgrund eines Dienstvertrags (PädagogInnen ...)
- Aufgrund eines Betreuungsvertrags (Träger und LeiterInnen von Betreuungseinrichtungen auf Organisationsebene – Letztverantwortung)
- Kann auch durch „ausdrückliche oder stillschweigende Vereinbarung“ für einen bestimmten Zeitraum übernommen werden.
- Bei mehreren in Frage kommenden Aufsichtspersonen (im Arbeitsalltag) ist jene Person aufsichtspflichtig, die das örtliche Naheverhältnis hat (Zuständigkeit für Beaufsichtigung, Pflege etc.)

Aufsichtspflicht – Ausmaß

- Darf nur GEEINGNETEN Personen anvertraut werden – Auswahlverantwortung des DG / Vorgesetzten / PraktikumsbetreuerIn
- Unter Abwägung der subjektiven Voraussetzungen (Betreuungsperson – zu betreuende Person) können auch PraktikantInnen Betreuungspersonen sein

Aufsichtspflicht – Ausmaß

- Kinder/Jugendliche/MmB sind so zu betreuen, dass weder sie selbst noch andere Schäden erleiden (Schutz des/der Beaufsichtigten UND Dritter)
- Aufsichtspflicht orientiert sich am Kindeswohl und den Lebensverhältnissen (Stadt-Land/ berufliche Situation der Eltern – ein Elternteil oder beide berufstätig / AlleinerzieherIn)
- Willes des Kindes/Jugendlichen/MmB zu berücksichtigen
- Endet mit Volljährigkeit

Aufsichtspflicht – wie auszuüben

Aufsichtspflicht vs. Eigenverantwortung

- Orientierung am Alter, Eigenart /Reife/Entwicklungsstand der zu betreuenden Person und Qualität der Gefahrenquelle
- Sorgfaltsmaßstab orientiert sich an durchschnittlicher und sorgfältiger Betreuungsperson
- Anzahl der beaufsichtigten Personen relativiert die Anforderungen an die Aufsichtspflicht
- Pädagogische Maßnahmen basieren auf Abwägung zwischen Risiko- und Sicherheitsaspekt

Aufsichtspflicht – wie auszuüben

Aufsichtspflicht vs. Eigenverantwortung

- Im Spannungsfeld zwischen Schutz und Selbständigkeit besteht die Notwendigkeit und Verpflichtung, den beaufsichtigten Personen Raum zum Lernen und Eigenverantwortung zu geben – notwendige Entwicklungsfreiräume dürfen nicht eingeschränkt werden aus Sorge vor potenzieller Haftung
- Höhere Anforderungen, wenn nach den konkreten Verhältnissen (Eigenschaften der Beaufsichtigten und herrschender Gefahrenlage) mit der Möglichkeit von schädigendem Verhalten gerechnet werden muss

Aufsichtspflicht – Resümee

- Entscheidend sind immer die besonderen Verhältnisse des Einzelfalles, eine generalisierende Antwort gibt es nicht
- Bei Praktika liegt die Letztverantwortung für die Übertragung der Aufsichtspflicht bei Träger / Vorgesetzten / PraktikumsbetreuerIn
 - Auswahl- und Überwachungsverantwortung - Haftung für Organisationsverschulden, wenn PraktikantInnen nicht entsprechend eingesetzt werden (Erfahrung, Vorwissen, Ausbildungsstand sind zu berücksichtigen, ebenso wie die besonderen Eigenschaften der Kinder/Jugendlichen/MmB)
 - Aufklärungs- und Anleitungspflicht, Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen für die Betreuung und Beaufsichtigung
 - Lernzweck steht im Vordergrund, nicht die Erfüllung von auferlegten Dienstpflichten – Recht auf Ablehnung von Aufträgen bei Gefühl von Unsicherheit

Dienstfahrten

- Werden Dienstfahrzeuge zur Verfügung gestellt, sind diese haftpflichtversichert – persönliche Haftung nur in Fällen von schwerem Verschulden
- Dienstfahrten mit dem Privatfahrzeug grundsätzlich erlaubt, wenn konkrete Fahraufträgen des Arbeitgebers vorliegen.
- Ohne vorherige Absprache mit Praktikumsstelle darf Privatfahrzeug nicht verwendet werden (würde Haftung des DG ausschließen)
- Bei Gefühl von Unsicherheit kann die Inbetriebnahme eines Fahrzeuges im Praktikum verweigert werden. Ausnahme: liegt ein normaler Dienstvertrag zugrunde und Dienstfahrten sind ausdrücklich vereinbart worden

Dienstfahrten

- Bei Unfällen mit dem Privat-PKW ist der DG für den entstandenen Schaden ersatzpflichtig (= Risikohaftung).
- Die Risikohaftung des DG greift voll, wenn PraktikantIn schuldlos ist oder eine sog. entschuldbare Fehlleistung bzw. leichte Fahrlässigkeit vorliegt – Gericht entscheidet im Sinne der/des PraktikantInnen. Bei grober Fahrlässigkeit kommt sog. richterliches Mäßigungsrecht zur Anwendung (Berücksichtigung der „schwachen Position“ von PraktikantInnen).
- Es ist ratsam, dass der DG eine Risikoversicherung abschließt, wenn beabsichtigt ist, dass Privatfahrzeuge dienstlich genutzt werden sollen.

Meldepflicht vs. Verschwiegenheit

- Vertrauensverhältnis achten – im psychosozialen Bereich essenziell
- An Vorgesetzte wenden
- Ausführliche Informationen unter
 - [https://www.ifs.at/fileadmin/user_upload/Dokument e/Dokumente_allgemein/Verschwiegenheit_in_sozial en_Berufen.pdf](https://www.ifs.at/fileadmin/user_upload/Dokument_e/Dokumente_allgemein/Verschwiegenheit_in_sozialen_Berufen.pdf)



EURE FRAGEN ...

Kontakt und Beratung

- ÖH-Rechtsberatung
 - petra.ehgartner@oehunigraz.at
 - 0676 89 75 193 – 28
- Arbeiterkammer Steiermark
- Antidiskriminierungsstelle Steiermark
- Polizei oder Staatsanwaltschaft