
3586/AB XXIV. GP

Eingelangt am 08.01.2010

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Anfragebeantwortung



bmask

BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ

RUDOLF HUNDSTORFER
Bundesminister

Stubenring 1, 1010 Wien
Tel: +43 1 711 00 - 0
Fax: +43 1 711 00 - 2156
rudolf.hundstorfer@bmask.gv.at
www.bmask.gv.at
DVR: 001 7001

Frau (5-fach)
Präsidentin des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

GZ: BMASK-10001/0463-III/A/4/2009

Wien,

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 3648/J des Abgeordneten Ing. Mag. Kuzdas und GenossInnen** wie folgt:

Frage 1:

Hinsichtlich der Unterfragen 1a und 1b verweise ich auf die **Zuständigkeit der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst**.

Die Beantwortung der Unterfragen **1e bis 1k** fällt ebenfalls nicht in die Zuständigkeit des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Bei den angesprochenen Agenden handelt es sich um **Zuständigkeiten der Länder**. Soweit auf die Arbeitsverhältnisse von Ferialpraktikant/inn/en zu **ausgegliederten Gesellschaften der Länder oder der Gemeinden** Arbeitsrecht Anwendung findet, wird auf die nachstehenden Ausführungen verwiesen:

Zu den Unterfragen **1c, 1d, 1l, 1m, 1n und 1o** (soweit es Krankenanstalten betrifft, die von Privaten betrieben werden) ist allgemein zur **arbeitsvertragsrechtlichen Stellung von Ferialpraktikant/inn/en** Folgendes auszuführen:

Die Ferialarbeit von Schüler/inne/n, aber auch von Student/inn/en kann grundsätzlich in zwei Erscheinungsformen auftreten, nämlich einerseits als **„echtes“ Pflichtpraktikant/inn/enverhältnis** („Ferialpraktikum“ bzw. „Pflichtpraktikum“), andererseits als **Ferialarbeitsverhältnis**. Zu klären ist daher für den Einzelfall zunächst, ob das jeweilige Vertragsverhältnis als Pflichtpraktikum oder als Ferialarbeitsverhältnis zu qualifizieren ist.

Das Arbeitsvertragsrecht kennt **keine Legaldefinition** der Begriffe „Pflichtpraktikum“ bzw. „Ferialpraktikum“; es findet sich lediglich im Ausländerbeschäftigungsgesetz sowie in einigen Kollektivverträgen eine Definition des Begriffes „Ferialpraktikum“.

Nach herrschender Lehre und ständiger Rechtsprechung sind **Pflichtpraktikant/inn/en** Personen, deren Aufenthalt in einem Betrieb dem Erwerb von praktischen Kenntnissen und Fertigkeiten entsprechend den jeweiligen (zumeist schulrechtlichen oder universitären) Ausbildungsvorschriften dient. Allgemein soll das Pflichtpraktikum der Ergänzung und Vervollkommnung der in einer theoretischen, meist schulischen/universitären Ausbildung erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse dienen, aber auch dazu beitragen, dass Schüler/innen oder Student/inn/en schon im Rahmen ihrer theoretischen Ausbildung die Berufswirklichkeit kennen lernen.

Lehrinhalt und Dauer des Pflichtpraktikums **müssen den jeweiligen Ausbildungsvorschriften bzw. dem Lehrplan entsprechen**, der Praktikant/ die Praktikantin darf nur zu darauf abgestimmten Arbeiten verpflichtet werden.

Ein Pflichtpraktikum kann grundsätzlich in Form eines **Ausbildungsverhältnisses** oder eines **Arbeitsverhältnisses** absolviert werden. Entscheidend ist die tatsächliche Ausgestaltung des Vertrages/der Vereinbarung und nicht die Bezeichnung des Vertrages/der Vereinbarung.

Bei Ausbildungsverhältnissen steht der Lern- und Ausbildungszweck der Tätigkeit im Vordergrund. Beinhaltet der Vertrag/die Vereinbarung über den Ausbildungszweck hinausgehende Weisungs- und Kontrollrechte und/oder die Einordnung des Praktikanten/ der Praktikantin in den betrieblichen Organisationsablauf, liegt in Wirklichkeit kein Ausbildungsverhältnis, sondern ein Arbeitsverhältnis vor. Auf ein solches Arbeitsverhältnis kommen sämtliche für den jeweiligen Betrieb geltende arbeitsrechtliche Normen einschließlich des jeweiligen Kollektivvertrages und der Betriebsvereinbarung zur Anwendung. Insbesondere besteht auch ein **arbeitsrechtlicher Entgeltanspruch** gegenüber dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin.

Die Höhe des Entgelts bestimmt sich grundsätzlich nach dem auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Kollektivvertrag bzw. nach der jeweiligen einzelvertraglichen Vereinbarung. Schüler und Schülerinnen von mittleren und höheren Schulen, die ein „Pflichtpraktikum“ im Hotel- und Gastgewerbe ableisten müssen, haben nach dem Kollektivvertrag für Arbeiter in der Hotellerie und Gastronomie Anspruch auf ein Entgelt in der Höhe der jeweils geltenden Lehrlingsentschädigung für das mit dem Schuljahr korrespondierende Lehrjahr (zwischen zwei Schuljahren geleistete Praktika sind jeweils dem vorangegangenen Schuljahr zuzurechnen). Wurde kein Entgelt vereinbart, gilt nach dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch ein angemessenes Entgelt als vereinbart.

Da den Ausbildungsvorschriften grundsätzlich nur dann entsprochen wird, wenn sich der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin zu einer Zuweisung entsprechender Arbeiten und einer Anleitung und Beaufsichtigung des Praktikanten/der Praktikantin verpflichtet, ergibt sich, dass ein Pflichtpraktikum im Wesentlichen nur als (befristetes) Arbeitsverhältnis absolviert werden kann.

Anzumerken ist, dass das Pflichtpraktikum von Schüler/inne/n der Höheren Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe sowie der höheren und mittleren Lehranstalten für Fremdenverkehrsberufe **in Hotel- und Gaststättenbetrieben** idR nur durch die Begründung eines Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitgeber/in und Schüler/in möglich ist.

Ferialarbeitsverhältnisse („Ferienjob“) hingegen sind idR als **echte Arbeitsverhältnisse** zu qualifizieren: Die Tätigkeit der Schüler/innen oder Student/inn/en hat nichts mit einer verpflichtend vorgeschriebenen Ergänzung der schulischen Ausbildung zu tun. Die Beschäftigung ist grundsätzlich von keinem Ausbildungszweck bestimmt. Wie bereits erwähnt, sind auf Arbeitsverhältnisse sämtliche arbeitsrechtliche Normen anzuwenden.

Welche arbeitsrechtlichen Vorschriften auf Ferialpraktikant/inn/en in den ausgegliederten Gesellschaften des Bundes (Unterfrage 1c) zur Anwendung kommen, ist grundsätzlich nach Maßgabe des jeweiligen **Ausgliederungsgesetzes** zu beurteilen. Da neu aufgenommene Arbeitnehmer/innen der ausgegliederten Gesellschaften des Bundes grundsätzlich den allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften unterliegen, wird auf die obigen Ausführungen verwiesen.

Die anzuwendenden **sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen** ergeben sich danach, welche dienst- und arbeitsrechtlichen Bestimmungen in den einzelnen Ausbildungseinrichtungen gelten. Grundsätzlich ist darauf hinzuweisen, dass durch das Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2005 (SVÄG 2005) die normierte Vollversicherung für Ferialpraktikanten aufgehoben wurde. Als „echte“ Ferialpraktikant/inn/en **im sozialversicherungsrechtlichen Sinne** gelten jedoch nur Schüler/innen und Student/inn/en, die ein unentgeltliches Praktikum im Rahmen des

Lehrplans oder der Studienrichtung absolvieren. Im Vordergrund steht dabei der Ausbildungszweck, nicht die Arbeitsleistung. „Echte“ Ferialpraktikant/inn/en sind lediglich unfallversichert, die Lohnsteuerpflicht ist nicht gegeben. Davon abweichende Sonderfälle können allerdings bei einzelnen Praktika vorliegen [wie u.a. auch im Hotel- und Gastgewerbe, bei Praktikant/inn/en mit Hochschulbildung (gemäß § 4 Abs. 1 Z 4 ASVG) sowie bei Praktikant/inn/en aus dem Ausland]. Anders zu beurteilen sind Ferialpraktikant/inn/en, die für ihre Tätigkeit ein sog. „Taschengeld“ erhalten. Diese müssen bei der Sozialversicherung angemeldet werden, weil sie aufgrund der unselbstständigen Beschäftigung der Lohnsteuerpflicht unterliegen. Abhängig von der Höhe des „Taschengelds“ entsteht nach dem ASVG eine Vollversicherung oder eine geringfügige Beschäftigung.

Frage 2:

Im **Bereich des Arbeitsrechts** bestehen **keine gesetzlichen Sonderregelungen**, weder bei der Frage der Zulässigkeit der Beschäftigung von Ferialpraktikant/inn/en im Rahmen von Arbeitsverhältnissen noch hinsichtlich ihrer arbeitsrechtlichen Stellung.

Im Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) ist die Verwendung von Ferial- oder Berufspraktikant/inn/en als Beschäftigung in einem Ausbildungsverhältnis definiert (§ 2 Abs. 2 lit. c und § 3 Abs. 5 AuslBG).

Als Ferial- oder Berufspraktikum im Sinne des AuslBG gilt aber nur eine Tätigkeit, welche (ausländischen) Schüler/inne/n eines geregelten Lehr- und Studienganges an einer inländischen Bildungseinrichtung mit Öffentlichkeitsrecht vorgeschrieben ist. Eine Beschäftigungsbewilligung ist dafür nicht erforderlich. Ferial- und Berufspraktikant/inn/en aus Drittstaaten und – während der Übergangsfristen auch noch jene aus den neuen EU-Mitgliedstaaten - sind aber vom Inhaber/ der Inhaberin des Betriebes spätestens zwei Wochen vor Beginn des Praktikums der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (AMS) und der zuständigen Abgabenbehörde anzuzeigen.

Das AMS hat binnen zweier Wochen eine Anzeigebestätigung auszustellen, wenn die Gewähr gegeben ist, dass der wahre wirtschaftliche Gehalt der beabsichtigten Beschäftigung dem eines Ferial- oder Berufspraktikums entspricht. Personen aus Drittstaaten oder den neuen EU-Mitgliedstaaten, die im Inland oder im Ausland studieren und in den Ferien – vorwiegend aus Lohnerwerbsgründen – irgendeine (kurzfristige) Beschäftigung in Österreich ausüben wollen, gelten als Ferialarbeiter/innen und brauchen eine Beschäftigungsbewilligung.

Fragen 3 und 4:

Grundsätzlich fällt die Regelung arbeitsrechtlicher Bedingungen für Kommunen und Kommunalverbände nicht in den Zuständigkeitsbereich meines Ressorts. Hinsichtlich der Regelungen bezüglich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes verweise ich auf meine Beantwortung zu Frage 2.

Frage 5:

Die im § 4 Abs. 1 Z 11 ASVG speziell für Ferialpraktikant/inn/en normierte Vollversicherung wurde durch das Sozialversicherungs-Änderungsgesetz 2005 (SVÄG 2005, BGBl. I Nr. 132/2005) mit 31. August 2005 aufgehoben.

Ab 1. September 2005 sind somit „echte“ Ferialpraktikant/inn/en (das sind Schüler/innen und Student/inn/en, die eine im Rahmen des Lehrplanes bzw. der Studienordnung vorgeschriebene oder übliche Tätigkeit verrichten), sofern sie unentgeltlich tätig werden, nicht mehr zur Pflichtversicherung anzumelden. Diese Ferialpraktikant/inn/en sind während ihrer Tätigkeit (ohne Beitragsleistung des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin) unfallversichert.

Sobald der/die „echte“ Ferialpraktikant/in allerdings ein „Taschengeld“ erhält, unterliegt er/sie als unselbstständig Beschäftigter/ Beschäftigte der Lohnsteuerpflicht. Dies hat gemäß § 4 Abs. 2 letzter Satz ASVG zur Folge, dass auch eine Pflichtversicherung als Dienstnehmer/in entsteht und eine entsprechende Anmeldung zu erfolgen hat.

Wird die Beschäftigung als Ferialpraktikant/in im Rahmen einer wirtschaftlichen und persönlichen Abhängigkeit gegen Entgelt ausgeübt, liegt jedenfalls eine die Pflichtversicherung begründende Dienstnehmerstellung nach § 4 Abs. 2 erster Satz ASVG vor.

Da seit 1. September 2005 bei den anzumeldenden Ferialpraktikant/inn/en versicherungsrechtlich kein Unterschied mehr zu den übrigen Dienstnehmer/inne/n besteht (der genannte Personenkreis wird nicht mit einer eigenen Qualifikation gekennzeichnet und kann daher nicht von anderen unselbstständig beschäftigten Dienstnehmer/inne/n unterschieden werden), **kann eine Aussage darüber, wie viele Personen im Zeitraum von 2007 bis 2009 als Ferialarbeiter/in, Ferialpraktikant/in oder Berufspraktikant/in beschäftigt waren, seitens der Krankenversicherungsträger nicht getroffen werden.**

Fragen 6, 7 und 8:

Im Jahr 2007 absolvierten in meinem Ressort insgesamt 49 Praktikant/inn/en (darunter sind Ferialpraktikant/inn/en, Verwaltungspraktikant/inn/en und Voluntär/inn/e/n zu verstehen) ein Praktikum.

Im Jahr 2008 wurden von insgesamt 59 Praktikant/inn/en und im Jahr 2009 von insgesamt 73 Praktikant/inn/en Praktika absolviert.

Die Dauer der Praktika lag in einer Bandbreite von wenigen Tagen bis zu drei Monaten. Die Verwaltungspraktikant/inn/en erhielten Verträge nach Abschnitt Ia des Vertragsbedienstetengesetzes 1948. Sie waren voll versichert und erhielten im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen einen monatlichen Ausbildungsbeitrag in der Höhe von 50 % des Monatsentgeltes eines/r Vertragsbediensteten während der Ausbildungsphase der Entlohnungsgruppe v1, v2 oder v4, jeweils Entlohnungsstufe 1.

Die Absolvierung der Praxiszeiten für Voluntär/inn/e/n erfolgte unentgeltlich. In diesen Fällen wurde eine Anmeldung bei der Unfallversicherung durchgeführt.

Die Ferialpraktikant/inn/en waren voll versichert und erhielten ein monatliches Entgelt der Entlohnungsgruppe v5 gemäß den Bestimmungen des § 71 Vertragsbedienstetengesetz 1948.

Die Beschäftigung der angeführten Personengruppen in ausgegliederten Betrieben fällt nicht in den Einflussbereich des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und stellt somit keinen Gegenstand der Vollziehung meines Ressorts dar.

Fragen 9, 10 und 11:

Eine Änderung der gesetzlichen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen „zur einfacheren und leichteren Beschäftigung“ von Ferialpraktikant/inn/en oder Ferialarbeitnehmer/innen ist nicht beabsichtigt. Allerdings wird in meinem Ministerium zurzeit geprüft, in wie weit die rechtliche Situation der Praktikant/inn/en, die zur Ableistung eines Praktikums aufgrund bestimmter Ausbildungsregelungen verpflichtet sind, einer Verbesserung bedarf.

In diesem Zusammenhang ist auch auf die im Regierungsprogramm vorgesehene Evaluierung der Situation bei Praktika hinsichtlich der arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung unter Einbindung der Sozialpartner zu verweisen. Das Regierungsprogramm sieht zudem eine verstärkte Information bei Praktika hinsichtlich der arbeits- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen vor. Von meinem Ministerium wurde

bereits eine Informationsbroschüre, in der die rechtliche Situation der Praktikant/in/en umfassend dargestellt wird, erstellt. Diese ist auf der Homepage meines Ministeriums als download abrufbar ist. Auch auf help.gv.at finden sich Informationen zum Thema „Praktika“.

Frage 12:

Generell gehören Fragen der beruflichen Qualifikation und Weiterbildung von Arbeitnehmer/inne/n nach meiner Ansicht mit zu den wichtigsten Aspekten der Arbeitswelt. Weiterbildungschancen für Arbeitnehmer/innen sollten jedenfalls Teil einer humanen Arbeitswelt sein. Eine fundierte Aus- und Weiterbildung muss daher im ureigensten Interesse von Arbeitnehmer/inne/n und Arbeitgeber/inne/n gelegen sein. Dazu zählt auch die Ermöglichung von Praktika in Ergänzung einer theoretischen, meist schulischen oder universitären Ausbildung. Auf diesem Weg können Schüler/innen und Student/inn/en – **grundsätzlich unter dem Schutz zwingender arbeitsrechtlicher Bestimmungen** – ihre theoretischen Kenntnisse perfektionieren und sich effektiv auf das spätere Berufsleben vorbereiten. Die Sicherstellung der Ausbildung im Rahmen von Praktika ist aber auch durch die Wirtschaft wahrzunehmen; eine qualitativ nicht zufrieden stellende Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmer/inne/n würde auch Wettbewerbsnachteile für die österreichische Wirtschaft zur Folge haben.

Frage 13:

Zur verpflichtenden Aufnahme von Ferialpraktikant/inn/en, die die Praxis für den schulischen Fortschritt benötigen, verweise ich für die Dienststellen des Bundes auf die Kompetenz der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst, für den Bereich der Länder und Gemeinden auf die Kompetenz der Länder.

Mit freundlichen Grüßen