

Antrag Nr. 14

der Fraktion sozialdemokratischer Gewerkschafter:innen
an die 182. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
am 13. November 2024

„Praktikum“: In der Regel ein Arbeitsverhältnis!

Auf EU-Ebene werden aktuell eine Richtlinie der Kommission sowie eine Ratsempfehlung zur Regelung von Traineeships/Praktika diskutiert. Rund 3 Millionen junge Menschen sind in den EU-Mitgliedsländern vom arbeitsrechtlichen Graubereich Praktika betroffen. Auch in Österreich sind Praktika Teil des allgemeinen Sprachgebrauchs, aber arbeitsrechtlich nicht definiert.

Im allgemeinen Sprachgebrauch werden unter dem Begriff „Praktikum“ unterschiedliche Beschäftigungsarten verstanden, ohne dass die österreichische Rechtsordnung ein „Praktikum“ als eigenständige Beschäftigungsform kennt. Zu unterscheiden sind „Ferialpraktika“, „Pflichtpraktika“ und „Volontariate“.

„**Ferialpraktika**“ sind i.d.R. Beschäftigungen in den schulfreien Sommermonaten. Bei diesen Beschäftigungen handelt es sich um reguläre Arbeitsverhältnisse, da die Zurverfügungstellung der Arbeitsleistung gegen Entgelt praktisch die Regel darstellt. Der Umstand, dass dabei auch erste Erfahrungen am Arbeitsmarkt gesammelt werden und einem jungen Menschen deshalb mehr erklärt werden muss, vermag für sich allein nichts am Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zu ändern. Vielmehr liegt das Sammeln erster Berufserfahrung in der Natur der Sache.

Im Gegensatz zu Ferialarbeitsverhältnissen sind „**Pflichtpraktika**“ dadurch gekennzeichnet, dass sie nicht freiwillig eingegangen werden, sondern aufgrund von Lehrplänen zur Ergänzung von Ausbildungen zu absolvieren sind. Auch bei einem Pflichtpraktikum liegt praktisch i.d.R. ein vollwertiges Arbeitsverhältnis vor, auch wenn der Ausbildungszweck naturgemäß einen nicht unwesentlichen Stellenwert im Rahmen einer derartigen Beschäftigung einnimmt. Denn auch bei dieser Beschäftigungsform kommt der Zurverfügungstellung von Arbeitsleistung eine zentrale Rolle zu. Diesem praktischen Umstand tragen zwischenzeitlich auch viele Lehrpläne Rechnung, in denen festgehalten wurde, dass auch Schulen darauf hinzuwirken haben, dass beim Abschluss von Pflichtpraktikumsverträgen die relevanten arbeitsrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden und Praktikumsverhältnisse mit Arbeitsverträgen auszugestalten sind.

Nur dort, wo in einem „Praktikum“ ausnahmsweise tatsächlich keine Arbeitsleistung erbracht wird und Praktikant:innen ausschließlich ausgebildet werden, kann es sich um einen Ausbildungsvertrag in Form eines „**Volontariates**“ handeln, der im Zweifel nicht zu entlohnen ist.

Da in der Praxis drei unterschiedliche Arten von Beschäftigungsverhältnissen (Ferialpraktika, Pflichtpraktika und Volontariate) undifferenziert als „Praktika“ bezeichnet werden und den Beschäftigten damit oftmals suggeriert wird, dass es deshalb zu keiner Bezahlung kommen muss und arbeitsrechtliche Mindeststandards für sie nicht gelten, bedarf es eines klaren Bekenntnisses, dass alle Formen von „Praktika“ – mit Ausnahme eines tatsächlichen Volontariates – unabhängig von ihrer Bezeichnung, Arbeitsverhältnisse darstellen und auch dementsprechend zu entlohnen sind. Niemand würde einem durch den Ausbildungscharakter gekennzeichneten Lehrverhältnis den Charakter eines Arbeitsverhältnisses mit entsprechender Entlohnung absprechen – dieses Verständnis muss sich auch bei den unterschiedlichen Formen von Praktika durchsetzen!

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien fordert daher die Bundesregierung auf, folgende Punkte umzusetzen:

1. Eine gesetzliche Klarstellung, dass bei „Praktika“ im Zweifel vom Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses auszugehen ist, um die derzeit bestehende Rechtsunsicherheit zu beseitigen.
2. Auch auf EU-Ebene soll die Bundesregierung die Linie vertreten, dass Praktika in der Regel als Arbeitsverhältnis handzuhaben und zu bezahlen sind (etwa wenn es um die Richtlinie über die Regelung von Praktika/Traineeships geht).
3. Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung, dass ein Praktikum keine eigene Beschäftigungsform darstellt, sondern ein Arbeitsverhältnis ist.

Angenommen <input type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input type="checkbox"/>	Mehrheitlich <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------