

**Arbeit**

## **RECHTLICHE SITUATION VON PRAKTIKANTEN/ PRAKTIKANTINNEN IN ÖSTERREICH**

*Ein Leitfaden für die Absolvierung von Praktika in  
Betrieben in Österreich*

## **IMPRESSUM**

**Medieninhaber und Herausgeber:** Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Stubenring 1, 1010 Wien ▪ **Verlags- und Herstellungsort:** Wien ▪ **Titelbild:** © istockphoto.com/bmask ▪ **Layout:** Sozialministerium ▪ **Redaktion:** Abt. VII/9 ▪ **Stand:** Mai 2015 ▪ **ISBN:** 978-3-85010-378-7

**Alle Rechte vorbehalten:** Jede Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk sowie für die Verbreitung und Einspeicherung in elektronischen Medien wie z.B. Internet oder CD-Rom.

**INHALTSVERZEICHNIS**

<b>Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>I. Allgemeines zum Begriff „Praktikum“</b>	<b>5</b>
<b>II. Pflichtpraktika</b>	<b>9</b>
<b>III. Volontariate</b>	<b>13</b>
<b>IV. Ferialarbeitsverhältnisse</b>	<b>15</b>
<b>V. Praktika nach Hochschulausbildung („Generation Praktikum“)</b>	<b>17</b>
<b>VI. Ausländische PraktikantInnen</b>	<b>19</b>
<b>VII. Schutzbestimmungen</b>	<b>23</b>
<b>VIII. Arbeitslosenversicherung</b>	<b>27</b>
<b>IX. Familien- und Studienbeihilfe</b>	<b>29</b>
<b>X. Weitere Informationen</b>	<b>31</b>



## VORWORT

Die berufliche Qualifikation und Weiterbildung gehört zu den wichtigsten Aspekten der Arbeitswelt. Eine fundierte Aus- und Weiterbildung liegt daher im Interesse von Arbeitgeber/innen und künftigen Arbeitnehmer/innen. Dazu zählt auch die Absolvierung von Praktika durch Schüler/innen, Studenten/Studentinnen sowie Fachhochschüler/innen, die auf diesem Weg die Berufswirklichkeit durch „Ausprobieren“ einer Beschäftigung kennenlernen und ihre theoretischen Kenntnisse erweitern und sich auf das spätere Berufsleben vorbereiten können.

Häufig werden Praktika von schulischen oder universitären Ausbildungsvorschriften als Ergänzung der theoretischen Ausbildung vorgeschrieben. Zudem zeigt die betriebliche Praxis in jüngster Zeit, dass verstärkt Akademiker/innen mit abgeschlossener (Fach)Hochschulausbildung in Form eines Praktikums in die Berufswelt einsteigen. Nicht immer ist die Rechtssituation von Praktikanten/ Praktikantinnen in arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht klar. Dieser Leitfaden soll vorhandenen Informationsdefiziten entgegenwirken und einen allgemeinen Überblick über die rechtliche Situation von Praktikanten/Praktikantinnen geben.

Ihr Rudolf Hundstorfer

## I. ALLGEMEINES ZUM BEGRIFF „PRAKTIKUM“

### 1. Erscheinungsformen von Praktika

Praktika gibt es in verschiedenen Erscheinungsformen mit **unterschiedlichen Rechtsfolgen im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht**:

- Pflichtpraktika
- Volontariate
- Ferialarbeitsverhältnisse („Ferienjobs“)
- Praktika nach abgeschlossener (Fach)Hochschulausbildung.

Ein Praktikum kann insbesondere als **Arbeitsverhältnis** oder als **Ausbildungsverhältnis** ausgestaltet sein. Welches Vertragsverhältnis vorliegt ist im Einzelfall zu beurteilen. Ausschlaggebend ist nicht die Bezeichnung oder schriftliche Gestaltung von Vereinbarungen mit Praktikanten/Praktikantinnen, sondern die tatsächliche Ausgestaltung der Praktika.

### 2. Arbeitsverhältnisse

Arbeitsverhältnisse haben die Erbringung von Arbeitsleistungen gegen Entgelt zum Inhalt und werden durch schriftlichen oder mündlichen Arbeitsvertrag begründet. Wesentliches Merkmal eines Arbeitsvertra-

ges ist vor allem die „**persönliche Abhängigkeit**“ des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin. Kriterien der persönlichen Abhängigkeit sind insbesondere:

- Einordnung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin in die betriebliche Organisation
- vorgegebene Arbeitszeit
- zugewiesener Arbeitsort
- festgelegte Arbeitsabfolge
- Bindung an Weisungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin
- laufende Kontrolle durch den/die Arbeitgeber/in.

Bei der Beurteilung eines Praktikums als Arbeitsverhältnis kommt es auf das **Überwiegen der genannten Kriterien** gegenüber anderen Gesichtspunkten wie z.B. die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten an. Überwiegen diese Kriterien nicht, sondern ist wesentlicher Vertragsinhalt die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten, liegt ein Ausbildungsverhältnis vor.

Für Arbeitsverhältnisse gelten **alle arbeitsrechtlichen Vorschriften** einschließlich des für den jeweiligen Betrieb geltenden **Kollektivvertrages** (dieser muss im Betrieb zur Einsichtnahme aufliegen) und der allenfalls anwendbaren **Betriebsvereinbarung(en)**.

## 3. Ausbildungsverhältnisse

Bei Ausbildungsverhältnissen stehen **Lern- und Ausbildungszwecke** und nicht die Verpflichtung zur Arbeitsleistung **im Vordergrund**. Kriterien für das Vorliegen eines Ausbildungsverhältnisses sind insbesondere:

- Für den Ausbildungszweck muss die erforderliche Zeit zur Verfügung stehen.
- Die vom/von der Auszubildenden zu verrichtenden Tätigkeiten müssen dem Zweck der Ausbildung entsprechen.
- Bei der zeitlichen Gestaltung der Anwesenheit im Betrieb besteht größere Freiheit des/der Auszubildenden.
- Die Mitarbeit des/der Auszubildenden ist für den Arbeitsprozess im Betrieb nicht notwendig.

Ausbildungsverhältnisse unterliegen **nicht dem Arbeitsrecht**. Es besteht daher z.B. kein gesetzlicher Urlaubsanspruch, kein gesetzlicher Anspruch auf Entgelt oder Sonderzahlungen nach dem Kollektivvertrag, sowie kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit der Unglücksfall.



© istockphoto.com/bmask



## II. PFLICHTPRAKTIKA

### 1. Allgemeines

Pflichtpraktika sind in **schulischen oder universitären Ausbildungsvorschriften bzw. Lehrplänen vorgeschrieben** und sollen die theoretische (schulische/universitäre) Ausbildung ergänzen sowie dazu beitragen, dass Schüler/innen oder Studenten/Studentinnen schon im Rahmen ihrer theoretischen Ausbildung die Berufswirklichkeit kennen lernen. Pflichtpraktika können nicht nur in den Ferien, sondern während des ganzen Jahres absolviert werden.

### 2. Vertragsrechtliche Situation

Lehrinhalt und die Dauer des Pflichtpraktikums müssen **den jeweiligen Ausbildungsvorschriften bzw. dem Lehrplan entsprechen**, der/die Praktikant/in darf nur zu darauf abgestimmten Arbeiten verpflichtet werden. Ein Pflichtpraktikum kann 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 stehen 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 bzw. der Praktikantin in den betrieblichen Organisationsablauf, liegt in Wirklichkeit kein Ausbildungsverhältnis sondern ein Arbeitsverhältnis vor. Das heißt, es kommen alle arbeitsrechtlichen Vorschriften zur Anwendung. Diese beinhalten auch den Anspruch auf das kollektivvertragliche Entgelt (inkl. Weihnachts- und Urlaubsremuneration). Ab dem zweiten Beschäftigungsmonat hat der/die Arbeitgeber/in Beiträge an die Betriebliche Vorsorgekasse zu leisten.

**Pflichtpraktika** von Schülern/Schülerinnen der Höheren Lehranstalten für wirtschaftliche Berufe sowie der höheren und mittleren Lehranstalten für Fremdenverkehrsberufe in **Hotel- und Gaststättenbetrieben** sind nur im Rahmen von Arbeitsverhältnissen möglich. Pflichtpraktikanten/Pflichtpraktikantinnen im Hotel- und Gastgewerbe haben nach dem Kollektivvertrag für Arbeiter in der Hotellerie und Gastronomie Anspruch auf Entgelt in der Höhe der jeweils geltenden Lehrlingsentschädigung für das mit dem Schuljahr korrespondierende Lehrjahr (zwischen 2 Schuljahren geleistete Praktika sind jeweils dem vorangegangenen Schuljahr zuzurechnen).

Eine **Schnupperlehre** wird von einer Schule nach **schulrechtlichen** Vorschriften zur Ergänzung des lehrplanmäßigen Unterrichts als Schulveranstaltung („Berufspraktische Tage“ bzw. „Berufspraktische

Wochen“), als schulbezogene Veranstaltung oder als individuelle Berufsorientierung in Betrieben organisiert. Wesentlich ist, dass Schüler/innen im Rahmen einer Schnupperlehre erste Einblicke in die Berufswelt erhalten. Eine Schnupperlehre ist kein Arbeitsverhältnis.

### 3. Sozialversicherungsrechtliche Situation

Pflichtpraktikanten/Pflichtpraktikantinnen, die in **unbezahlten Ausbildungsverhältnissen** stehen, haben während ihrer Tätigkeit Unfallversicherungsschutz nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) - **Schüler/innen und Studenten/Studentinnenunfallversicherung**.

Bezahlte Pflichtpraktika unterliegen sowohl **als Arbeitsverhältnisse** als auch als Ausbildungsverhältnisse der Pflichtversicherung nach dem ASVG. Werden Pflichtpraktikanten/Pflichtpraktikantinnen als **Arbeitnehmer/innen** beschäftigt, müssen sie vom/von der Arbeitgeber/in – **wie jeder/jede andere Arbeitnehmer/in** – beim zuständigen Krankenversicherungsträger zur Sozialversicherung angemeldet werden.

**Übersteigen die Bezüge** von Praktikanten/Praktikantinnen die **Geringfügigkeitsgrenze** (Stand 2015: 405,98 Euro im Monat), sind sie nach dem ASVG **vollversichert** (dh. pflichtversichert in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung); verdienen sie **weniger als die Geringfügigkeitsgrenze** beträgt, sind sie nur **unfallversichert**.



© istockphoto.com/bmask

### III. VOLONTARIATE

#### 1. Vertragsrechtliche Situation

Bei einem Volontariat handelt es sich **in der Regel** um ein **Ausbildungsverhältnis**. Im Vordergrund stehen die **Erweiterung und Anwendung von gelernten Kenntnissen in der Praxis** sowie der **Erwerb von Fertigkeiten**, nicht jedoch die Erbringung von Arbeitsleistungen. **Arbeitsrechtliche und kollektivvertragliche Bestimmungen** finden daher normalerweise **keine Anwendung**. Zu beachten ist, dass ein Volontariat so ausgestaltet sein muss, dass **keine persönliche Abhängigkeit** sowie keine Arbeitspflicht des Volontärs bzw. der Volontärin gegeben ist. **Andernfalls liegt** trotz Bezeichnung des Vertrages als Volontariat **ein Arbeitsverhältnis** vor. Dies hat zur Folge, dass alle arbeitsrechtlichen (inklusive kollektivvertraglichen) Vorschriften einzuhalten sind.

#### 2. Sozialversicherungsrechtliche Situation

Volontäre/Volontärinnen sind **nur in der Unfallversicherung** pflichtversichert und sind von ihrem/ihrer „Arbeitgeber/in“ direkt bei der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) zur Versicherung zu melden.



© istockphoto.com/bmask

### IV. FERIALARBEITSVERHÄLTNISSE

#### 1. Vertragsrechtliche Situation

Ferialarbeitnehmer/innen sind Schüler/innen und Studenten/Studentinnen, die in den Ferien primär aus Gründen des Geldverdienens arbeiten und wie herkömmliche Arbeitnehmer/innen beschäftigt sind. Ein „**Ferienjob**“ hat nichts mit einer verpflichtend vorgeschriebenen Ergänzung der schulischen Ausbildung zu tun.

Ferialarbeitsverhältnisse sind in der Regel **Arbeitsverhältnisse**, für die die arbeitsrechtlichen gesetzlichen und kollektivvertraglichen Vorschriften gelten.

#### 2. Sozialversicherungsrechtliche Situation

Ferialarbeitnehmer/innen unterliegen der Pflichtversicherung nach dem ASVG und sind beim zuständigen Krankenversicherungsträger anzumelden.

**Übersteigen die Bezüge** von Ferialarbeitnehmern/Ferialarbeitnehmerinnen **die Geringfügigkeitsgrenze** (Stand 2015: 405,98 Euro im Monat), sind sie nach dem ASVG **vollversichert**, verdienen sie **weniger als die Geringfügigkeitsgrenze beträgt**, sind sie nur **unfallversichert**.



© istockphoto.com/bmask



### V. PRAKTIKA NACH HOCHSCHULAUSBILDUNG („GENERATION PRAKTIKUM“)

#### 1. Vertragsrechtliche Situation

„Generation Praktikum“ ist ein Schlagwort dafür, dass zahlreiche Personen mit bereits abgeschlossener (Fach)Hochschulbildung in Form von Praktika in die Berufswelt einsteigen. Dabei handelt es sich entweder um **Ausbildungsverhältnisse**, auf welche arbeitsrechtliche Bestimmungen nicht anzuwenden sind, oder die Vereinbarungen werden zwar als „Volontariat“ oder „Praktikum“ bezeichnet, sind aber **mangels im Vordergrund stehender Lern- und Ausbildungszwecke in Wahrheit als Arbeitsverhältnisse zu qualifizieren.**

Bei Arbeitsverhältnissen gelten die gesetzlichen sowie kollektivvertraglichen arbeitsrechtlichen Vorschriften.

#### 2. Sozialversicherungsrechtliche Situation

Praktikanten/Praktikantinnen mit (Fach)Hochschulbildung sind **in jedem Fall** beim zuständigen Krankenversicherungsträger zur Sozialversicherung **zu melden.**

- Liegt ein **Arbeitsverhältnis** vor, hat eine Anmeldung als Arbeitnehmer/in zur Sozialversicherung zu erfolgen. Bei einem Verdienst über der Geringfügigkeitsgrenze ist der/die Arbeitnehmer/in vollversichert; bei einem Verdienst unter der Geringfügigkeitsgrenze ist er/sie nur unfallversichert.
- Praktikanten/Praktikantinnen mit Hochschulausbildung, die für die zukünftige Berufsausübung **gesetzlich vorgeschriebene Praktika** absolvieren (wie etwa Rechtspraktikanten/Rechtspraktikantinnen, Unterrichtspraktikanten/Unterrichtspraktikantinnen), sind **immer** nach dem ASVG **vollversichert**, auch wenn sie unter der Geringfügigkeitsgrenze verdienen.

### VI. AUSLÄNDISCHE PRAKTIKANTINNEN

#### 1. Allgemeines

Praktikanten/Praktikantinnen, die Staatsbürger/innen eines **EU-Mitgliedstaates** sind, unterliegen nicht dem Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG). Für sie besteht kein Unterschied zu inländischen Praktikanten/Praktikantinnen (Ausnahme: Praktikanten/Praktikantinnen aus Kroatien).

Für Arbeitskräfte aus Kroatien gelten die Übergangsregelungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes weiter. Sie benötigen für die Aufnahme einer Beschäftigung eine arbeitsmarktbehördliche Berechtigung vom Arbeitsmarktservice (AMS). Sie sind nur dann hinsichtlich des Zugangs zum Arbeitsmarkt gleich **wie Inländer/innen** zu behandeln, wenn sie über eine EU-Freizügigkeitsbestätigung verfügen.

Praktikanten/Praktikantinnen aus **Nicht-EU-Staaten** sind Inländern/Inländerinnen gleichgestellt, wenn sie

- einen Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt - EU“,
- eine „Rot-Weiß-Rot-Karte - plus“,
- eine „Aufenthaltsberechtigung - plus“,
- einen Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“,

- einen Befreiungsschein,
- eine Niederlassungsbewilligung - unbeschränkt“,
- einen Niederlassungsnachweis,
- einen Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt - EG“ besitzen.

Für Praktikanten/Praktikantinnen aus Kroatien sowie aus Nicht-EU-Staaten, die über keine der genannten Berechtigungen verfügen, gelten die nachstehenden Bestimmungen:

## 2. Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes für Praktikanten/Praktikantinnen

### 2.1. Ferial- oder Berufspraktikum und Volontariat

Das **AuslBG** unterscheidet zwischen Ferial- oder Berufspraktikanten/Berufspraktikantinnen einerseits und Volontären/Volontärinnen andererseits. Ferial- oder Berufspraktikanten/Berufspraktikantinnen sind ausländische Personen, die an einer **österreichischen Bildungseinrichtung mit Öffentlichkeitsrecht** (Schule, Fach(hoch)schule oder Universität) studieren und während ihres Lehr- oder Studienganges bzw. im unmittelbaren Anschluss daran eine vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit verrichten.

**Volontäre/Volontärinnen** sind Arbeitskräfte, die zur Erweiterung und Anwendung von Kenntnissen und Fertigkeiten in der Praxis

ohne Entgeltanspruch und ohne Arbeitspflicht (in der Regel maximal drei Monate) beschäftigt werden. Hilfsarbeiten, einfache angelernte Tätigkeiten oder (jegliche) Arbeiten auf Baustellen dürfen nicht auf Basis eines Volontariats ausgeübt werden.

Die **Beschäftigung** von ausländischen Ferial- oder Berufspraktikanten/Berufspraktikantinnen oder Volontären/Volontärinnen ist vom Betrieb, in dem der/die Ausländer/in das Praktikum absolviert bis **spätestens zwei Wochen vor Beginn** der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (AMS) und der zuständigen Abgabenbehörde (Finanzamt) **anzuzeigen**. Die regionale Geschäftsstelle des AMS prüft binnen zwei Wochen, ob die gesetzlichen Voraussetzungen für ein Volontariat bzw. ein Ferial- oder Berufspraktikum erfüllt sind, und stellt bei positiver Prüfung eine Anzeigebestätigung aus. Ist eine der vorgenannten Voraussetzungen nicht erfüllt, wird das Ferial- oder Berufspraktikum bzw. das Volontariat untersagt. **Die Beschäftigung darf erst bei Vorliegen der Anzeigebestätigung begonnen werden.**

### 2.2. Ferialarbeiter/innen

Ausländische Ferialarbeiter/innen sind keine Ferialpraktikanten/Ferialpraktikantinnen. Sie dürfen nur **mit einer Beschäftigungsbewilligung beschäftigt werden**. Diese ist vom/von der Arbeitgeber/in beim AMS zu beantragen und wird nur dann erteilt, wenn keine inländischen

oder bereits integrierten ausländischen Arbeitskräfte auf die offene Stelle vermittelt werden können (Arbeitsmarktprüfung).

### 3. Sozialversicherungsrechtliche Situation

Bei ausländischen Praktikanten/Praktikantinnen wird zur näheren Abklärung eine **Kontaktaufnahme** mit dem zuständigen **Krankenversicherungsträger** empfohlen.

### VII. SCHUTZBESTIMMUNGEN

Für Praktikanten/Praktikantinnen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sieht das **Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz** Beschränkungen der Arbeitszeit und der erlaubten Tätigkeiten vor. Dieses Gesetz gilt sowohl für Arbeitsverhältnisse als auch für Ausbildungsverhältnisse.

Für Praktikanten/Praktikantinnen, die das 18. Lebensjahr bereits vollendet haben, ist die Arbeitszeit hingegen im **Arbeitszeitgesetz** und im **Arbeitsruhegesetz** geregelt. Diese Gesetze gelten nur für Arbeitsverhältnisse.

#### 1. Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG)

**Verboten sind Nachtarbeit, Akkordarbeit, Beförderung höherer Geld- und Sachwerte, Arbeiten in bestimmten Betrieben** (z.B. jugendgefährdende Lokale) sowie **gefährliche Arbeiten**, wie etwa Arbeiten unter Tage, Dachdeckerarbeiten oder auf Baustellen, das Tragen schwerer Lasten, weiters **Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsstoffen** (z.B. Sprengmittel) oder **Arbeitsmitteln** (z.B. Säge-, Hobel-, Fräs- oder Schneidmaschinen). Bestimmte Arbeiten dürfen nur unter Aufsicht verrichtet werden, bestimmte Tätigkeiten ab einem bestimmten Mindestalter (16 oder 17 Jahre).

Weiters gelten folgende **Arbeitszeit- und Arbeitsruhebeschränkungen**:

- Die Arbeitszeit darf höchstens **acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich** betragen. Der Kollektivvertrag kann aber vorsehen, dass die Arbeitszeit an einzelnen Tagen bis zu neun Stunden und in einzelnen Wochen bis zu **45 Stunden** betragen darf, wenn die Arbeitszeit innerhalb eines bestimmten **Zeitraumes im Durchschnitt 40 Stunden wöchentlich** nicht übersteigt.
- Ab einer Tagesarbeitszeit von mehr als 4½ Stunden ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer ½ Stunde zu unterbrechen.
- Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist eine **tägliche Ruhezeit** von mindestens **zwölf Stunden** einzuhalten. Die **wöchentliche Ruhezeit** beträgt **zwei Kalendertage**, **Sonn- und Feiertagsarbeit** ist **verboten**. Ausnahmen bestehen z.B. im Gastgewerbe, wo die wöchentliche Ruhezeit auf 43 ununterbrochene Stunden verkürzt und jeden zweiten Sonntag gearbeitet werden darf.



## 2. Arbeitszeitgesetz (AZG) und Arbeitsruhegesetz (ARG)

Folgende Arbeitszeitregelungen sind vorgesehen:

- Die **tägliche Normalarbeitszeit** beträgt acht Stunden, die **wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden**; Kollektivverträge können kürzere wöchentliche Normalarbeitszeiten vorsehen (Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen können allerdings Durchrechnungszeiträume festlegen, innerhalb der die Normalarbeitszeit flexibel aufgeteilt werden kann). Darüber hinausgehende Stunden dürfen nur geleistet werden, wenn erhöhter Arbeitsbedarf besteht und berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin nicht entgegenstehen. Weiters gebührt ein Überstundenzuschlag von 50 % des Stundenlohns.
- Die **tägliche Höchstarbeitszeit** beträgt zehn Stunden, die **wöchentliche Höchstarbeitszeit 50 Stunden** (mit ganz wenigen Ausnahmen). Diese Höchstgrenzen dürfen nicht überschritten werden, der/die Arbeitgeber/in macht sich sonst strafbar.
- Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer ½ Stunde zu unterbrechen.
- Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist eine **tägliche Ruhezeit** von elf Stunden einzuhalten. Die ununterbrochene **wöchentli-**

**che Ruhezeit** hat 36 Stunden zu dauern und grundsätzlich am Samstag um 13 Uhr zu beginnen, es sei denn, es gibt für die ausübende Tätigkeit eine Ausnahme nach dem ARG oder nach einer Ausnahmeverordnung. In diesem Fall gebührt an Stelle der Wochenendruhe eine Wochenruhe im gleichen Ausmaß.

### **3. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)**

Auch für Praktikanten/Praktikantinnen in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis gelten die allgemeinen Schutzbestimmungen des ASchG.

Nähere Informationen dazu finden Sie unter:

<http://www.arbeitsinspektion.gv.at>

### VIII. ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

Praktikanten/Praktikantinnen, die **das 15. Lebensjahr vollendet** haben und nicht bloß unfallversichert sind (Ausbildungsverhältnis), sondern der **Vollversicherung** unterliegen (**Arbeitsverhältnis, freies Dienstverhältnis**), erwerben während des Praktikums **Versicherungszeiten in der Arbeitslosenversicherung**.

Das heißt, bei Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses ist die Praktikumszeit in die Beschäftigungsdauer, die vor Stellung eines Antrages auf Arbeitslosengeld vorliegen muss, einzurechnen. Diese beträgt bei **erstmaliger Beantragung von Arbeitslosengeld** generell **52 Wochen** innerhalb der **letzten 24 Monate** (Rahmenfrist) und bei arbeitslosen Personen, die das Arbeitslosengeld **vor Vollendung des 25. Lebensjahres** beantragen, **26 Wochen** innerhalb der letzten **zwölf Monate** (Rahmenfrist). Die **Rahmenfristen verlängern** sich bei bestimmten im Arbeitslosenversicherungsgesetz angeführten Umständen, wie z.B. um den Zeitraum einer Ausbildung und/oder der Ableistung des **Präsenz- oder Zivildienstes**.

Anspruch auf Arbeitslosengeld haben Personen, die arbeitsfähig, arbeitswillig und arbeitslos sind, sowie für die Annahme einer üblicherweise auf dem Arbeitsmarkt angebotenen Beschäftigung zur Verfügung stehen.



© istockphoto.com/bmask

### IX. FAMILIEN- UND STUDIENBEIHILFE

Bei Absolvierung eines Praktikums während des Studiums ist zu beachten, dass das daraus bezogene Entgelt bei der Zuverdienstmöglichkeit nach dem Familienlastenausgleichsgesetz (FLAG) in Bezug auf den Anspruch auf Familienbeihilfe zu berücksichtigen ist bzw. nach dem Studienförderungsgesetz (StudFG) für den Anspruch auf Studienbeihilfe anzurechnen ist.

#### 1. Familienbeihilfe

Familienbeihilfe gebührt grundsätzlich **bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres** für alle Personen, die **für einen Beruf ausgebildet** werden. Volljährige Personen dürfen ab dem dem 18. Geburtstag folgenden Kalenderjahr allerdings **max. 10.000 Euro** pro Kalenderjahr (steuerpflichtiges Einkommen, Bruttogehalt abzüglich Werbungskosten und Sonderausgaben, ohne 13. und 14. Gehalt) dazuverdienen, damit der Anspruch auf Familienbeihilfe erhalten bleibt. Bei einem höheren jährlichen Einkommen eines/einer volljährigen Auszubildenden entfällt der Familienbeihilfenanspruch für das betreffende Kalenderjahr. Bereits ausbezahlte Familienbeihilfe wäre zurückzuzahlen.

### 2. Studienbeihilfe

Für die Studienbeihilfe gilt eine **Einkommensgrenze von 10.000 Euro pro Kalenderjahr**. In diese sind neben steuerpflichtigen Einkünften auch Sozialtransferleistungen wie Kinderbetreuungsgeld, Krankengeld oder Notstandshilfe sowie das 13. und 14. Gehalt (Urlaubs- und Weihnachtsremuneration) einzubeziehen. Die Grenze erhöht sich um (weitere) **2.988 bis 5.172 Euro pro Kind**, wenn den/die Studenten/Studentin eine Unterhaltsverpflichtung für eigene Kinder trifft. Da die Höhe des Zuverdienstes vor dem Zeitraum, in dem die Studienbeihilfe bezogen wird, in der Regel noch nicht genau feststeht, muss er/sie bei der Antragstellung auf Studienbeihilfe eine Erklärung über sein/ihr voraussichtliches Einkommen abgeben. Nach Ende der Bezugsdauer der Studienbeihilfe wird das erklärte mit dem tatsächlich erzielten Einkommen verglichen. Wurde die Einkommensgrenze überschritten, wird Studienbeihilfe in dem Ausmaß, in dem das Einkommen die Grenze überschritten hat, im Nachhinein gekürzt.

### X. WEITERE INFORMATIONEN

#### **Allgemeine Informationen:**

[www.help.gv.at](http://www.help.gv.at) (Suchbegriff: Ferialpraxis oder Volontariat).

[www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)

[www.wko.at](http://www.wko.at)

#### **Information zur Sozialversicherung:**

[www.sozialversicherung.at](http://www.sozialversicherung.at) (Suchbegriff: Arbeitsbehelf)

#### **Information zum ArbeitnehmerInnenschutz:**

[www.arbeitsinspektion.gv.at](http://www.arbeitsinspektion.gv.at)

#### **Informationen zum Arbeitsrecht und zur Arbeitslosenversicherung:**

[www.sozialministerium.at](http://www.sozialministerium.at)

[www.ams.at](http://www.ams.at) (und bei der regionalen Geschäftsstelle des AMS)

#### **Informationen zur Familienbeihilfe:**

[www.bmfj.gv.at](http://www.bmfj.gv.at)

#### **Informationen zur Studienbeihilfe:**

[www.bmfwf.gv.at](http://www.bmfwf.gv.at)

#### **Informationen zum Steuerrecht:**

[www.bmf.gv.at](http://www.bmf.gv.at)





**BUNDESMINISTERIUM  
FÜR ARBEIT, SOZIALES  
UND KONSUMENTENSCHUTZ**

Stubenring 1, 1010 Wien

Tel.: +43 1 711 00-0

[sozialministerium.at](http://sozialministerium.at)