

F - Ferialarbeit

Die Ferienzeit ist traditionell auch die Zeit der Ferialjobs, doch nicht jeder Ferialjob bringt den Schülern und Schülerinnen und Studenten/Studentinnen auch Geld und nicht jede Tätigkeit begründet ein Dienstverhältnis. In diesem Bildungs-ABC wollen wir die Unterschiede zwischen Ferialarbeit, Praktikum und Volontariat aufzeigen.

Ferialarbeit

Ferialarbeit entspricht einem „normalen“, in der Regel befristeten Arbeitsverhältnis. Schüler/innen und Studenten/Studentinnen, die während der Ferien Geld verdienen und Berufserfahrung sammeln wollen, schließen mit Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen einen Dienstvertrag/Arbeitsvertrag, der allen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen unterliegt. Die Ferialarbeitnehmer/innen sind somit auch in der Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung pflichtversichert, der Entgeltanspruch regelt sich primär nach dem geltenden Kollektivvertrag und es besteht Anspruch auf Sonderzahlungen, Urlaub (oder Urlaubersatzleistung) und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Die Tätigkeit wird nicht von der jeweiligen Schule, Fachhochschule oder Universität als Pflichtpraktikum verlangt, das heißt auch, dass mit dem Arbeitsverhältnis kein (primärer) Ausbildungszweck verfolgt wird.

Ferialarbeitnehmer/innen sind an die Arbeitszeiten im jeweiligen Betrieb gebunden, sie sind zur Arbeitsleistung verpflichtet und unterliegen den Anweisungen der Vorgesetzten. Sie werden somit vollständig in die Organisation des Betriebes eingebunden und ersetzen in der Regel eine Arbeitskraft (zumindest teilweise).

Praktikum (Ferialpraktikum, Pflichtpraktikum)

Schüler/innen und Studenten/Studentinnen, die im Rahmen ihrer Ausbildung ein verpflichtendes betriebliches Praktikum nachweisen müssen, sind dann als „echte“ Praktikanten/Praktikantinnen zu behandeln, wenn

- der Ausbildungszweck im Vordergrund steht, also die schulische/universitäre Ausbildung durch das Praktikum ergänzt wird, und dies vom Lehrplan der Schule bzw. der Studienordnung vorgesehen ist
- keine Arbeitsverpflichtung besteht
- der Praktikant/die Praktikantin nicht weisungsgebunden und nicht an die Arbeitszeit des Betriebes gebunden ist
- und keine Arbeitskraft ersetzt wird

Unter diesen Voraussetzungen wird kein Dienstverhältnis begründet und das „echte“ Pflichtpraktikum unterliegt nicht dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. D. h. die Praktikanten/Praktikantinnen sind z. B. nicht sozialversichert (Ausnahme: beitragsfreie Unfallversicherung), haben keinen Anspruch auf Urlaub oder Sonderzahlungen und haben keinen Anspruch auf Entgelt. Oft wird jedoch ein „freiwilliges Taschengeld“ vereinbart.

Zum Pflichtpraktikum sollten einige Punkte unbedingt beachtet werden:

- In der Praxis erbringen Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen sehr häufig normale Arbeitsleistungen wie ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin und sind an Arbeitszeiten und Weisungen gebunden. Damit sind obige Voraussetzungen nicht mehr erfüllt und das Praktikum ist wie ein **normales Arbeitsverhältnis** zu behandeln.
- Die Bezahlung eines freiwilligen Entgeltes („Taschengeldes“) über der Geringfügigkeitsgrenze begründet – je nach Verwaltungspraxis der jeweiligen Gebietskrankenkasse – auch die Beitragspflicht in der jeweiligen Krankenkasse.
- In einigen **Kollektivverträgen** bestehen Sonderregelungen für Pflichtpraktika. So sieht z. B. der Kollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe vor, dass Schüler/innen von mittleren und höheren Schulen, die ein Betriebspraktikum leisten müssen, Anspruch auf Entgelt in der Höhe der jeweiligen Lehrlingsentschädigung haben.

Volontariat

Ein Volontariat ist ähnlich dem Pflichtpraktikum ein Ausbildungsverhältnis und kein Arbeitsverhältnis. Volontäre werden kurzfristig in Betrieben tätig, um sich weiterzubilden (um ihre Kenntnisse zu erproben und zu erweitern), im Unterschied zum Praktikum wird diese Tätigkeit aber von **keiner Schulvorschrift oder Studienordnung verlangt**.

Volontäre unterliegen keiner Arbeitspflicht, keinen Arbeitsanweisungen und müssen auch keine Arbeitszeiten einhalten. Sie dürfen keine Arbeitskraft ersetzen und haben keinen Anspruch auf Entgelt, erhalten aber häufig ein frei vereinbartes Taschengeld. Sie unterliegen nicht den arbeitsrechtlichen Bestimmungen (kein Urlaubsanspruch, kein Anspruch auf Sonderzahlungen usw.) und sind nur in der Unfallversicherung pflichtversichert (direkt bei der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt anzumelden). Allerdings kann ein über die Geringfügigkeitsgrenze hinausgehendes „Taschengeld“ die volle Sozialversicherungspflicht auslösen.

Auch für Volontäre bestehen teilweise abweichende Regelungen in Kollektivverträgen, die entsprechend einzuhalten sind und auch für Volontäre gilt: Wenn sie eine Arbeitskraft ersetzen und an die betrieblichen Arbeitszeiten und Weisungen gebunden sind, begründet sich daraus ein „normales“ Dienstverhältnis mit allen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Rechten und Pflichten.

In allen Fällen sollte beachtet werden:

- Um Missverständnisse über die Art der „Ferialbeschäftigung“ zu vermeiden, empfiehlt es sich sowohl für die Arbeitgeber/innen als auch für die Ferialarbeitnehmer/innen bzw. Praktikanten/Praktikantinnen und Volontäre, das Beschäftigungsverhältnis und damit die wechselseitigen Rechte und Pflichten schriftlich genau zu vereinbaren.
- Beachten Sie, dass diese Beschäftigungsformen natürlich nicht auf die Ferien beschränkt sind, sondern jederzeit eingegangen werden können. Aus der Ferialarbeit wird dann häufig ein ganz normaler Nebenjob, oft auf Teilzeitbasis.
- Die Beschäftigung von Jugendlichen ist gemäß Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz erst nach dem vollendeten 15. Lebensjahr möglich. Außerdem gelten bis zum vollendeten 18. Lebensjahr besondere Schutzbestimmungen, wie z. B. Überstundenverbot, Sonntagsarbeitsverbot. Jugendliche unter 15. Jahren können nur im Rahmen der **Berufspraktischen Tage** (Schnupperlehre) erste betriebliche Erfahrung sammeln.

Quelle und weitere Informationen:

Wirtschaftskammer Österreich, <http://wko.at> → Bildung und WIFI