

P – Praktikum & Ferialjob

Die Ferienzeit ist traditionell auch die Zeit der Ferialjobs, doch nicht jeder Ferialjob bringt den Schüler/innen und Studierenden auch Geld und nicht jede Tätigkeit begründet ein Dienstverhältnis. Was sind die Unterschiede zwischen Ferialarbeit, Praktikum und Volontariat, und worauf sollte dabei besonders geachtet werden?

Ferialjob = Ferien + Geldverdienen

Viele Maturanten und Maturantinnen, Schüler/innen und Studierende wollen in den Ferien etwas dazuerdienen. Der Ausbildungszweck ist meist Nebensache, rund EUR 700,00 bis EUR 1.200,00 brutto/Monat kann man sich erarbeiten. In den Sommermonaten suchen viele Betriebe Aushilfskräfte und Vertretungen, die während der Urlaubszeit den Betrieb am Laufen halten sollen.

Ferialjobs sind heiß begehrt und die Suche sollte spätestens mit Jahresbeginn starten. Dabei gilt: Unbedingt **persönliche Netzwerke** nutzen und im Freundes- und Verwandtenkreis bekannt machen, dass man eine Ferialstelle sucht.

Darauf kommt es an:

Ferialarbeit ist ein „**normales**“, in der Regel befristetes **Arbeitsverhältnis**, das allen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen unterliegt. Die Ferialarbeitnehmer/innen sind 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.

Ferialarbeitnehmer/innen sind an die Arbeitszeiten im jeweiligen Betrieb gebunden, sie sind zur Arbeitsleistung verpflichtet und unterliegen den Anweisungen der Vorgesetzten. Sie werden also vollständig in die Organisation des Betriebes eingebunden und ersetzen in der Regel eine Arbeitskraft (zumindest teilweise), das heißt auch, dass mit dem Arbeitsverhältnis **kein (primärer) Ausbildungszweck** verfolgt wird.

Praktikum (Ferialpraktikum, Pflichtpraktikum)

Schüler/innen und Studierende, 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/die Praktikant/in nicht weisungsgebunden und nicht an die Arbeitszeit des Betriebes gebunden ist
- ▶ und keine Arbeitskraft ersetzt wird.

Es wird kein Dienstverhältnis begründet und der/die Praktikant/in ist z. B. nicht sozialversichert (Ausnahme: Unfallversicherung) und hat keinen Anspruch auf Entgelt. In der Regel wird jedoch ein „freiwilliges Taschengeld“ vereinbart.

Ausnahmen: Für bestimmte Berufsbereiche gelten andere Regelungen; so werden z. B. Pflichtpraktika im **Hotel- und Gastgewerbe** laut Kollektivvertrag als „normale“ Arbeitsverhältnisse behandelt.

Achtung: In der Praxis wird die **Ausbildungsform des Praktikums** immer wieder missbraucht. Pflichtpraktikanten/-praktikantinnen (wie auch Volontäre/Volontärinnen) erbringen sehr häufig normale Arbeitsleistungen wie ein/e Arbeitnehmer/in und sind an Arbeitszeiten und Weisungen gebunden. Damit sind obige Voraussetzungen nicht mehr erfüllt und das Praktikum müsste wie ein **normales Arbeitsverhältnis** (Ferialjob, Nebenjob) behandelt, also entsprechend entlohnt und versichert werden.

Volontariat

Ein Volontariat ist ähnlich dem Pflichtpraktikum ein **Ausbildungsverhältnis** und kein Arbeitsverhältnis. Volontäre/Volontärinnen 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**.

Ansonsten gelten für Volontäre/Volontärinnen die beim Praktikum beschriebenen Merkmale.

Immer beachten:

- ▶ **Schriftlicher Arbeits-/Dienstvertrag:** Es empfiehlt sich, das Beschäftigungsverhältnis und damit die wechselseitigen Rechte und Pflichten schriftlich genau zu vereinbaren: genauen Tätigkeiten, Arbeitsbeginn und -ende, Arbeitszeiten und Entlohnung usw.
- ▶ **Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz:** 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, z. B. Überstundenverbot, Sonntagsarbeitsverbot. Jugendliche unter 15. Jahren können im Rahmen der **Berufspraktischen Tage** (Schnupperlehre) erste betriebliche Erfahrung sammeln.
- ▶ **Arbeitszeugnis:** Es sollte ein Arbeitszeugnis verlangt werden, in dem die Tätigkeiten und das Beschäftigungsausmaß festgehalten sind: → wichtig für künftige Bewerbungen.

- ▶ **Arbeitszeit-Aufzeichnungen:** Es sollten selbst Arbeitszeit-Aufzeichnungen geführt werden, d. h. der/die Ferialarbeitsnehmer/in bzw. Praktikant/in sollte aufschreiben, wie lange er/sie wann gearbeitet hat. Unrichtige Arbeitszeitaufzeichnungen des Arbeitgebers nicht unterschreiben!
- ▶ **Anmeldung bei der Gebietskrankenkasse:** Liegt das Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze, müssen der/die Ferialarbeitsnehmer/in oder Praktikant/in vom Betrieb vollversichert (Kranken-, Unfall-, Pensions-, Arbeitslosenversicherung) werden, unterhalb der Grenze von € 366,33 (Stand 2010) muss ein Unfallversicherungsschutz gegeben sein.
- ▶ **Lohnsteuer zurückholen:** Wenn Lohnsteuer angefallen ist, kann diese innerhalb von fünf Jahren vom Finanzamt zurückholen werden (Jahresausgleich bzw. Einkommensteuererklärung).

Informationen und Links: www.bic.at → Thema → Praktikum & Ferialjob