

Ferialjob ist nicht gleich Ferialjob

Stand 15.06.2021



Liebe Unternehmerin, lieber Unternehmer,

der Sommer naht und damit auch die langen Ferien. Heuer nutzen wieder viele Schüler und Studenten diese Zeit, um Berufspraxis zu sammeln und nebenbei etwas Geld zu verdienen. Die Bezeichnungen dafür sind vielfältig: Ferialjobs, Sommerjobs, Ferialpraktika, Studentenjobs, Volontariate.

Doch gerade hier macht der richtige Begriff den großen Unterschied, denn aus arbeitsrechtlicher Sicht ist ein (Ferial-) Praktikum kein Ferialjob und beide sind kein Volontariat. Sie sollten also ganz genau wissen, was Sie beachten müssen, wenn Sie Schülern oder Studenten eine der vorgestellten Beschäftigungen in Ihrem Betrieb anbieten.

Ferialarbeiterinnen und Ferialarbeiter sowie Ferialangestellte

Hierbei handelt es sich um Schülerinnen und Schüler sowie um Studierende, die im Rahmen eines klassischen Dienstverhältnisses in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt werden. Sie sind organisatorisch in den Betrieb eingegliedert, unterliegen der persönlichen Arbeitspflicht, sind weisungsgebunden und kontrollunterworfen. Außerdem verwenden sie die Betriebsmittel ihrer Dienstgeberinnen und Dienstgeber. Ferialarbeiterinnen und Ferialarbeiter sowie Ferialangestellte sind vor Arbeitsantritt zur Pflichtversicherung anzumelden. Sie haben Anspruch auf kollektivvertragliche Entlohnung (inklusive Sonderzahlungen), Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Dauert die Beschäftigung länger als einen Monat, sind Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge (BV-Beiträge) abzuführen. Die Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge erfolgt je nach Tätigkeit in der Beschäftigtengruppe Arbeiter bzw. Angestellter. Bei einer geringfügigen Beschäftigung ist die Beschäftigtengruppe geringfügiger Arbeiter oder geringfügiger Angestellter anzuwenden.

Confidential

5020 Salzburg, Rainbergstr. 3a, Tel. +43(0)662-64 66 68-0, Fax +43(0)662-64 66 68-230
5600 St. Johann, Hans-Kappacher-Str. 8, Tel. +43(0)6412 - 20319, Fax +43(0)6412 - 40196
5201 Seekirchen, Hauptstr. 16a, Tel. +43(0)6212 - 7327, Fax +43(0)6212 732750

www.quintax.at, office@quintax.at

Volksbank Salzburg regGenmbH, IBAN: AT48 4501 0000 0216 1289, BIC: VBOEATWWSAL
Unicredit Bank Austria AG, IBAN: AT25 1100 0059 5427 6100, BIC: BKAUATWW

Landesgericht Salzburg FN 252811 g
WT-Code 803718, UID-Nr. ATU61431828

Es gelten die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited, eine "UK private company limited by guarantee" („DTTL“), deren Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und deren verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen. DTTL (auch "Deloitte Global" genannt) erbringt keine Dienstleistungen für Kunden. www.deloitte.com/about

Pflichtpraktikum ohne Taschengeld

Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten sind Schülerinnen und Schüler sowie Studierende, die ein im Lehrplan oder in der Studienordnung vorgesehenes Praktikum absolvieren. Im Mittelpunkt der Tätigkeit steht der Lern- und Ausbildungszweck. Sie sind weder in einem Verhältnis persönlicher noch in einem Verhältnis wirtschaftlicher Abhängigkeit tätig (zum Beispiel keine Anwesenheits- oder Arbeitsverpflichtung). Mangels Geld- bzw. Sachbezügen ist keine Anmeldung zur Sozialversicherung notwendig. BV-Beiträge sind nicht zu entrichten. Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten unterliegen ohne Beitragsleistung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber der gesetzlichen Unfallversicherung für Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende.

Pflichtpraktikum mit Taschengeld

Erhalten Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten Geld- bzw. Sachbezüge (etwa ein Taschengeld) für ihr Praktikum, unterliegen sie der Lohnsteuerpflicht. Daher sind sie als Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer anzumelden. Dauert die Beschäftigung länger als einen Monat, sind BV-Beiträge abzuführen. Praktika im Hotel- und Gastgewerbe können ausschließlich im Rahmen eines Dienstverhältnisses erbracht werden. Es besteht zumindest Anspruch auf ein Entgelt in der Höhe der jeweils geltenden kollektivvertraglichen Bestimmungen.

Volontariat

Ein Volontariat ist ähnlich dem Pflichtpraktikum ein Ausbildungsverhältnis und kein Arbeitsverhältnis. Volontärinnen und 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. Volontärinnen und 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 Volontärinnen und Volontäre bestehen teilweise abweichende Regelungen in Kollektivverträgen, die entsprechend einzuhalten sind und auch für Volontärinnen und 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.

Arbeiten zur Probe

Immer wieder werden bei Kontrollen in Betrieben Personen arbeitend angetroffen, die nicht zur Sozialversicherung angemeldet sind. In der Folge wird eingewendet, dass die Person „zur Probe“ arbeite oder bloß „schnuppere“. Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht liegt aber, sobald die klassischen Dienstnehmermerkmale (zum Beispiel persönliche Arbeitspflicht, Weisungsgebundenheit, Eingliederung in den Betrieb) bestehen, ein Dienstverhältnis vor.

Es entspricht der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH), dass auch eine probeweise verrichtete Tätigkeit ein sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis begründet (vgl. VwGH 23.05.2012, 2010/08/0179). Dies ist auch dann der Fall, wenn eine Weiterbeschäftigung vom Ergebnis dieser Erprobung abhängig gemacht wird. Schon während der Probezeit wird also ein (grundsätzlich jederzeit lösbares) sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis begründet.

Sieht der Kollektivvertrag nicht zwingend eine Probezeit vor, muss sie, unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, ausdrücklich vereinbart werden. Die maximal zulässige Dauer der Probezeit beträgt im Regelfall einen Monat. Eine Verlängerung der Probezeit über die Höchstdauer gilt nicht mehr als Dienstverhältnis in der Probezeit, sondern als befristetes oder unbefristetes Dienstverhältnis. Da das unbefristete Dienstverhältnis den Regelfall darstellt, geht auch die Rechtsprechung mittlerweile im Zweifel von einem unbefristeten Dienstverhältnis aus. Bei der Beendigung eines Dienstverhältnisses während der Probezeit ist die Abmeldung mit dem Abmeldegrund „Lösung in der Probezeit durch Dienstgeber“ bzw. „Lösung in der Probezeit durch Dienstnehmer“ zu erstatten. Wird das Dienstverhältnis mit Ablauf der Probezeit beendet, ist der Abmeldegrund „Zeitablauf“ anzuführen. In beiden Fällen endet ein eventueller Anspruch auf Entgeltfortzahlung spätestens mit dem arbeitsrechtlichen Ende des Dienstverhältnisses.

Fraglich ist, was gilt, wenn im Zuge eines Bewerbungsgesprächs das Herstellen oder Durchführen einer Probearbeit verlangt wird. Wie ist das Bewerbungsgespräch von der Beschäftigungsaufnahme, die die Meldeverpflichtung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) auslöst, abzugrenzen? Die Abgrenzung hat nach der Rechtsprechung nach objektiven Gesichtspunkten zu erfolgen. Kurze praktische Erprobungen im Rahmen eines Bewerbungsgesprächs sind zulässig. Wird aber eine Arbeitsleistung beansprucht, die nach Art und Umfang üblicherweise nicht unentgeltlich erbracht wird, so erstreckt sich das Bewerbungsgespräch bereits in die eigentliche Betriebsarbeit. In der Folge tritt ein Dienstverhältnis ein (vgl. VwGH 25.06.2013, 2013/08/0091).

Schnuppern





Mitunter werden Beschäftigungsverhältnisse als „Schnuppertage“ oder Volontariat bezeichnet. Unabhängig von der Bezeichnung liegen in der Praxis in den meisten Fällen die dafür notwendigen Voraussetzungen nicht vor. Es schützt also die bloße Bezeichnung nicht davor, dass auf Grund der tatsächlichen Gegebenheiten ein echtes Dienstverhältnis eintritt.

Eine Schnupperlehre (individuelle Berufsorientierung) außerhalb der Schulunterrichtszeit begründet keine Verpflichtung zur Meldungserstattung. Die Schülerin bzw. der Schüler ist in der gesetzlichen Unfallversicherung für Schülerinnen und Schüler versichert. Ein „echtes“ Dienstverhältnis liegt nicht vor.

DG-Service Praktika

Ausbildungsverhältnisse im ASVG



 Ferialarbeiter und Ferialangestellte	 Pflichtpraktikum mit Taschengeld	 Pflichtpraktikum ohne Taschengeld	 Berufsorientierung
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Werden im Rahmen eines Dienstverhältnisses gegen Entgelt beschäftigt. ✓ Dienstnehmereigenschaft ✓ Anmeldung bei der ÖGK vor Arbeitsantritt ✓ Versicherungsumfang je nach Entgelthöhe 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Schüler/Studierende, die im Rahmen Lehrplans/Studienordnung eine vorgeschriebene praktische Tätigkeit verrichten. ✓ Erhalten eine freiwillige Leistung (Taschengeld) ✓ Ausbildungszweck steht im Vordergrund ✓ Anmeldung bei der ÖGK ✓ Taschengeld stellt lohnsteuerpflichtige Einkünfte aus unselbstständiger Tätigkeit dar = DN im sozialversicherungsrechtlichen Sinn. ✓ Versicherungsumfang je nach Höhe gewährten Taschengeldes 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Im Rahmen eines Lehrplans/Studienordnung vorgeschriebene praktische Tätigkeit. ✓ Ohne finanzielle Gegenleistung. ✓ Ausbildungszweck steht im Vordergrund ✓ Keine Meldeverpflichtung ✓ Unfallversicherungsschutz durch gesetzliche UV für Schüler/Studierende 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kurzfristiges, praxisbezogenes entgeltfreies Kennenlernen des Berufsalltages ✓ Vorwiegend Schüler im oder nach dem 8. Schuljahr. ✓ Keine Meldeverpflichtung ✓ Unfallversicherungsschutz durch gesetzliche UV für Schüler

DG-Service Praktika

Ausbildungsverhältnisse im ASVG



Volontariat

- ✓ **Betätigung in einem Betrieb zur Erweiterung /Anwendung zuvor erworbener Kenntnisse**
- ✓ **ohne Entgelt**
- ✓ **Ausbildungszweck steht im Vordergrund**
- ✓ **Anmeldung bei der AUVA vor Arbeitsantritt**