



Fotos: Waldhäusl (3), Fotolia

# Sommerzeit: Regeln für Praktikanten beachten!

**Mit dem Sommer kommt die Zeit, in der viele Unternehmer Praktikanten, Volontäre oder Ferialarbeiter beschäftigen. Dabei müssen sie unterschiedliche Vorschriften beachten.**

Grundsätzlich ist zwischen echten Ferialpraktikanten, Volontären und Ferialarbeitern zu unterscheiden. Ferialpraktikanten sind Schüler oder Studenten, die im Rahmen des Lehrplanes oder der Studienordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeiten in einem Betrieb nachweisen müssen. Diese Tätigkeit dient der Ergänzung der schulischen Ausbil-

dung – im Vordergrund steht der Lernzweck, es wird keine Arbeitsleistung erbracht. Ferialpraktikanten stehen in keinem Dienstverhältnis, das heißt, sie haben keine Arbeitsverpflichtung. Sie sind nicht an die Arbeitszeit des Betriebes gebunden, unterliegen keinem Weisungsrecht und dürfen keine Arbeitskraft ersetzen.

Da Ferialpraktikanten damit außerhalb des Arbeitsrechtes und des Kollektivvertrages stehen, haben sie auch keinen Anspruch auf Entgelt. Ob ein freiwilliges Taschengeld bezahlt wird und wie hoch dieses ist, unterliegt der freien Regelung.

Da Ferialpraktikanten keine Dienstnehmer sind, unterliegen

sie auch nicht den arbeitsrechtlichen Vorschriften einschließlich der Bestimmungen des Kollektivvertrages. Sie haben weder Anspruch auf Urlaub oder Urlaubersatzleistung noch auf anteilige Sonderzahlungen. Weiters besteht auch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

## Volontäre und Ferialarbeitnehmer

Im allgemeinen Sprachgebrauch versteht man unter Volontären Personen, die kurzfristig und ausschließlich zur Weiterführung schon bisher erworbener Ausbildung im Betrieb weitergebildet werden. Für sie gelten dieselben Bestimmungen wie für Ferialpraktikanten.

Da die Abgrenzung zum Ferialarbeitnehmer oft schwierig und im Zweifel meist ein Ferialarbeitsverhältnis anzunehmen ist, muss unbedingt ein Volontär- oder Praktikantenvertrag ausgestellt werden, der Informationen über die Dauer, die Auflösbarkeit, das Nichtvorliegen einer Arbeitspflicht, Unentgeltlichkeit, ein allfälliges geringes Taschengeld und das tatsächliche Bestehen dieser Vereinbarung enthält.

Ferialarbeitnehmer sind Schüler und Studenten, die während der Ferien zum Geldverdienen

oder auch zum Erfahrungserwerb in ein normales, meist befristetes Dienstverhältnis eintreten.

Gilt eine Bindung an die Arbeitszeit, an sonstige Arbeitsanweisungen und ist der Ferialarbeiter in die Betriebsorganisation eingebunden und arbeitet mit, so ist er wie ein herkömmlicher Dienstnehmer zu behandeln.

Solche Dienstnehmer unterliegen dem Kollektivvertrag, haben daher Anspruch auf den kollektivvertraglichen Mindestlohn, Urlaub, Sonderzahlungen sowie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

## Dienstvertrag mit Probezeit empfohlen

Der Abschluss eines schriftlichen und gegebenenfalls befristeten Dienstvertrages für Ferialarbeitnehmer sowie die Vereinbarung einer Probezeit wird dringend empfohlen. Im Geltungsbereich des Kollektivvertrages für das Gastgewerbe ist eine datumsmäßige Fixierung zur Gültigkeit der Befristung notwendig.

Ferialarbeitnehmer unterliegen voll den kollektivvertraglichen Regelungen. So sieht beispielsweise der Kollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe vor, dass Schüler von mittleren und höheren Schulen, die aufgrund rechtlicher Vorschriften ein Betriebspraktikum leisten müssen, An-

## JUGENDSCHUTZ

- ▶ Nach dem Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz dürfen Jugendliche erst nach Vollendung des 15. Lebensjahres oder der späteren Absolvierung der neunten Schulstufe beschäftigt werden. Wenn die Beschäftigten jünger sind, handelt es sich um Kinderarbeit, die grundsätzlich verboten ist.
- ▶ Für jugendliche Ferialarbeiter, Praktikanten und Volontäre gelten bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres besondere arbeitszeitrechtliche Schutzvorschriften, wie etwa Überstundenverbote, verlängerte Wochenendruhe oder Sonntagsarbeitsverbote.



spruch auf ein Entgelt in der Höhe der jeweils geltenden Lehrlingsentschädigung für das mit dem Schuljahr korrespondierende Lehrjahr haben.

Praktika, die zwischen zwei Schuljahren geleistet werden, sind dem jeweils vorangegangenen Schuljahr zuzurechnen. Ferialpraktikanten im Hotel- und Gastgewerbe können nur im Rahmen von Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden.

Findet sich im betreffenden Branchenkollektivvertrag keine Sonderregelung, muss der Ferialarbeitnehmer in der seiner Arbeit

entsprechenden Lohngruppe eingereiht und nach dieser bezahlt werden. Im Kollektivvertrag ist auch ein allfälliger Anspruch auf anteilige Sonderzahlung geregelt.

Achtung: Auch der „vermeintliche“ Praktikant mit schulischer Verpflichtung zur Praxis unterliegt dann allen diesen Bestimmungen, wenn er diese „Praxis“ genauso wie ein Arbeitnehmer erbringt.

Sonderregelungen sehen unter anderem die KVs für

- Garten- und Grünflächen-gestalter,
- Arbeiter im Metallgewerbe,

- das Zimmerergewerbe,
- Gewerbeangestellte,
- Industrieangestellte und
- die IT-Branche vor.

Echte Ferialpraktikanten unterliegen seit 1. September 2005 nicht mehr der Pflichtversicherung und sind nicht mehr bei der Gebietskrankenkasse anzumelden. Während des Pflichtpraktikums sind sie aber beitragsfrei unfallversichert.

Tipp: Der Praktikantenvertrag mit der Schule sollte griffbereit im Betrieb aufliegen, falls eine Einschau durch die Finanzpolizei erfolgt. Nach Auskunft der Allge-

meinen Unfallversicherungsanstalt kann die Meldung des unentgeltlichen Pflichtpraktikanten oder des unentgeltlichen Volontärs auch durch ein formloses Schreiben erfolgen (Kann-Bestimmung).

Vorsicht: Wird dem Pflichtpraktikanten oder dem Volontär ein freiwilliges Taschengeld über der Geringfügigkeitsgrenze bezahlt, wird dieses als beitragspflichtig angesehen!

Weitere Infos zum Thema erhalten Sie beim WK-Sofortservice unter Tel. 05 90 90 4 DW 777.

### SO UNTERSCHIEDEN SICH DIE FERIALBESCHÄFTIGUNGSARTEN

	Merkmale	Entgelt	Sozialversicherung	BV-Beitrag*
<b>Ferialpraktikant</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ vom Lehrplan in der Schule vorgeschriebene Praxis</li> <li>▶ keine Arbeitsverpflichtung</li> <li>▶ nicht weisungsgebunden</li> <li>▶ ersetzt keine Arbeitskraft</li> <li>▶ Lernzweck steht im Vordergrund</li> <li>▶ kein Dienstverhältnis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ kein Entgeltanspruch</li> <li>▶ freiwillige Bezahlung eines „Taschengeldes“ möglich</li> <li>▶ Sonderbestimmungen laut KV beachten (zum Beispiel: Hotel- und Gastgewerbe)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ keine Pflichtversicherung seit 1. September 2005</li> <li>▶ Abhängig von der Verwaltungspraxis behandeln manche Gebietskrankenkassen das Taschengeld echter Ferialpraktikanten als beitragspflichtig; so auch die KGKK.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ kein BV-Beitrag</li> <li>▶ wenn SV-Pflicht, dann auch BV-kassenpflichtig</li> </ul>
<b>Volontär</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Art der Tätigkeit mit der Schul- oder Studienausbildung verwandt, aber Praxis nicht vorgeschrieben</li> <li>▶ Merkmale wie Ferialpraktikant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ kein Entgeltanspruch</li> <li>▶ freiwillige Bezahlung eines „Taschengeldes“ möglich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ keine Pflichtversicherung</li> <li>▶ Manche GKKs behandeln – abhängig von ihrer Verwaltungspraxis – das Taschengeld der Volontäre als beitragspflichtig.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ kein BV-Beitrag</li> <li>▶ wenn SV-Pflicht, dann auch BV-kassenpflichtig</li> </ul>
<b>Ferialarbeitnehmer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Arbeitspflicht</li> <li>▶ organisatorische Eingliederung</li> <li>▶ Bindung an Arbeitszeit und Arbeitsanweisungen</li> <li>▶ alle arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften finden Anwendung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Entgeltanspruch und anteilige Sonderzahlungen nach KV</li> <li>▶ Urlaubsanspruch beziehungsweise anteilige Urlaubersatzleistung</li> <li>▶ Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ voll anmelde- und beitragspflichtig, mindestens auf Basis des arbeitsrechtlich oder kollektivvertraglich zustehenden Entgelts inklusive Arbeitslosenversicherung</li> <li>▶ unter Geringfügigkeitsgrenze: nur Unfallversicherung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ja (falls länger als einen Monat beschäftigt)</li> </ul> <p>* Beitrag zur Mitarbeitervorsorgekasse</p>