

THEMA: PRAKTIKUM & FERIAALJOB

Die Ferienzeit ist traditionell auch die Zeit der Ferialjobs, doch nicht jeder Ferialjob bringt den SchülerInnen und StudentInnen auch Geld und nicht jede Tätigkeit begründet ein Dienstverhältnis. Was sind die Unterschiede zwischen Ferialarbeit, Praktikum und Volontariat, und worauf solltest du dabei besonders achten?

>> Praktikum damals und heute

Noch in den 90er Jahren galt das Praktikum (nicht verwechseln mit den berufspraktischen Tagen) als **die** Möglichkeit, in eine Branche, einen Beruf oder ein Unternehmen hineinzuschnuppern, praktische Erfahrung zu sammeln und herauszufinden, ob die Arbeit überhaupt zu einem passt. Das Beste daran: Dafür gab es auch noch Geld. Heute ist vom Hineinschnuppern oft keine Rede mehr! Gesucht werden vor allem dynamische junge Leute, die professionell arbeiten und eine Menge Voraussetzungen mitbringen z. B.:

- hohes Maß an Selbstständigkeit,
- Verpflichtung zu einer Praktikumsmindestdauer,
- ausgezeichnete Deutschkenntnisse und Fremdsprachenkenntnisse,
- praktische Erfahrung im geforderten Arbeitsbereich.

Trotz dieser Voraussetzungen bietet das Praktikum heute wie damals die Möglichkeiten, erstens Berufserfahrung zu sammeln und zweitens den Fuß in die Tür zu bekommen. Wichtig ist, dass der **persönliche Ausbildungszweck** immer im Vordergrund stehen sollte.

Ob die Praktikantinnen und Praktikanten von heute die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von morgen sind, hängt davon ab, ob eine entsprechende Stelle im regulären Dienstverhältnis überhaupt vorgesehen ist.

→ Aber fragen kostet ja nix!

>> Ferialjob = Ferien + Geldverdienen

Für tausende Maturantinnen und Maturanten, SchülerInnen und Studierende heißt es in den Ferien nicht nur Faulenzen, sondern richtig Geldverdienen. Und darum geht es den meisten FerialarbeitnehmerInnen auch in erster Linie: ums Dazuverdienen. Der Ausbildungszweck ist hier eher 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.

Die Ferialjobs umfassen dabei ein sehr weites Spektrum: Schuttschaukeln auf Baustellen, Aktenschichten im Büro und Inventurtätigkeiten gehören genauso dazu, wie die Mitarbeit bei spannenden Projekten. Eines ist den Ferialjobs jedoch gemeinsam, sie sind heiß begehrt, und wer eine dieser Stellen will, sollte sich schon zu Jahresbeginn um einen Sommerjob bemühen. Am besten funktionieren **persönliche Netzwerke**: einfach mal im Freundes- und Verwandtenkreis publik machen, dass man eine Ferialstelle sucht und sicher kennt irgendjemand irgendjemanden.

Darauf kommt es an:

Ferialarbeit entspricht einem „normalen“, in der Regel befristeten Arbeitsverhältnis. SchülerInnen und Studierende, die während der Ferien Geld verdienen und Berufserfahrung sammeln wollen, schließen mit Arbeitgebern einen Dienstvertrag/Arbeitsvertrag, der allen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen unterliegt. Die FerialarbeitnehmerInnen 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.

FerialarbeitnehmerInnen 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)

SchülerInnen und Studierende, die im Rahmen ihrer Ausbildung ein verpflichtendes betriebliches Praktikum nachweisen müssen, sind dann als „**echte**“ Praktikantinnen und Praktikanten zu behandeln, wenn

- der Ausbildungszweck im Vordergrund steht, also die schulische/universitäre/ fachhochschulische Ausbildung durch das Praktikum ergänzt wird, und dies **vom Lehrplan der Schule** bzw. der **Studienordnung vorgesehen** ist,
- keine Arbeitsverpflichtung besteht,
- der/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 Praktikantinnen und Praktikanten sind z. B. nicht sozialversichert (Ausnahme: beitragsfreie Unfallversicherung), haben keinen Anspruch auf Urlaub oder Sonderzahlungen und haben **keinen Anspruch auf Entgelt**. Meist wird jedoch ein „freiwilliges Taschengeld“ vereinbart.

Zum Pflichtpraktikum sollten einige Punkte unbedingt beachtet werden:

- In der Praxis erbringen Pflichtpraktikantinnen und -praktikanten sehr häufig normale Arbeitsleistungen wie ein/e ArbeitnehmerIn und sind an Arbeitszeiten und Weisungen gebunden. Damit sind obige Voraussetzungen nicht mehr erfüllt und das Praktikum ist wie ein **normales Arbeitsverhältnis** (Ferialjob, Nebenjob) zu behandeln.
- Die Bezahlung eines freiwilligen Entgeltes („Taschengeldes“) über der Geringfügigkeitsgrenze (Stand 2017: EUR 425,70 pro Monat) begründet 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 das Pflichtpraktikum im Rahmen eines **regulären Arbeitsverhältnisses** geleistet wird. D. h. SchülerInnen von mittleren und höheren Schulen, die ein Betriebspraktikum leisten müssen, haben Anspruch auf Entgelt in der Höhe der jeweiligen Lehrlingsentschädigung, müssen zur Sozialversicherung angemeldet werden usw.

>> 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.

>> Das solltest du in jedem Fall beachten:

- **Schriftlicher Arbeits-/Dienstvertrag:** Um Missverständnisse über die Art der „Ferialbeschäftigung“ zu vermeiden, empfiehlt es sich sowohl für die ArbeitgeberInnen als auch für die FerialarbeitnehmerInnen bzw. Praktikantinnen und Praktikanten und Volontärinnen und Volontäre, das Beschäftigungsverhältnis und damit die wechselseitigen Rechte und Pflichten schriftlich genau zu vereinbaren: genauen Tätigkeiten, Arbeitsbeginn und -ende, Arbeitszeiten und Entlohnung usw.
- Diese Beschäftigungsformen sind natürlich nicht auf die Ferien beschränkt, sondern können jederzeit eingegangen werden. Aus der Ferialarbeit wird dann häufig ein ganz normaler Nebenjob, oft auf Teilzeitbasis.
- **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 nur im Rahmen **der Berufspraktischen Tage** (Schnupperlehre) erste betriebliche Erfahrung sammeln (siehe dazu >> [Thema Berufspraktische Tage \(Schnupperlehre\)](#)).
- **Arbeitszeugnis:** Verlange ein Arbeitszeugnis, in dem die Tätigkeiten und das Beschäftigungsausmaß festgehalten sind. → Wichtig für künftige Bewerbungen!
- **Arbeitszeit-Aufzeichnungen:** Es empfiehlt sich zur Kontrolle selbst Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen, d. h. aufzuschreiben, wie lange wann gearbeitet wurde.
- **Anmeldung bei der Gebietskrankenkasse:** Liegt das Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze, muss der/die ArbeitnehmerIn vom Betrieb vollversichert werden (in der Kranken-, Unfall-, Pensions-, Arbeitslosenversicherung), unterhalb der Grenze von EUR 425,70 (Stand 2017) muss ein Unfallversicherungsschutz gegeben sein.
- **Lohnsteuer zurückholen:** Wenn Lohnsteuer abgezogen wurde, kann diese innerhalb von fünf Jahren vom Finanzamt zurückgeholt werden (Jahresausgleich bzw. Einkommensteuererklärung).

>> Weiterführende Links:

- Informationen der Wirtschaftskammer: <http://www.wko.at> → Themen → Arbeits- und Sozialrecht → Arbeitsvertrag, freier Dienstvertrag, Werkvertrag und Praktikum
- Jugendservice des Landes Oberösterreich: <https://www.jugendservice.at/>
- Jugendinfoseite der AK Vorarlberg: <http://www.akbasics.at>

Weitere Links im Servicebereich unter [Adressen & Links!](#)