

Geld verdienen in der Ferienzeit: Zur Abgrenzung von Ferialarbeit, Ferialpraktikum und Volontariat

Die Ferienzeit ist für viele Studierende und SchülerInnen traditionell auch die Zeit der Ferialjobs. Bei der Wahl des richtigen Beschäftigungsverhältnisses gilt es jedoch eine Vielzahl von Besonderheiten zu beachten, denn nicht jede Beschäftigung begründet automatisch ein Dienstverhältnis und führt somit zu einem Entgeltsanspruch gegenüber dem Beschäftiger. Auf Grund dessen wird in der Praxis auch zwischen den Beschäftigungsformen Ferialarbeit, Praktikum und Volontariat unterschieden.

NUR DIE FERIALARBEIT IST EIN „ECHTER“ FERIALJOB

Der „echte Ferialjob“ ist dadurch gekennzeichnet, dass die Tätigkeit nicht zum Erwerb von Praxiszeiten ausgeführt wird, sondern ausschließlich dem Zuverdienst dient. Die Ferialarbeit entspricht einem „normalen“, in der Regel zeitlich befristeten Dienstverhältnis. SchülerInnen und Studierende, die während der Ferien also Geld verdienen und Berufserfahrung sammeln wollen, schließen mit DienstgeberInnen einen Dienstvertrag, der allen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen unterliegt. Im Rahmen der Ferialarbeit unterliegen die FerialarbeiterInnen auch der Pflichtversicherung in der Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung, der Entgeltsanspruch regelt sich primär nach dem geltenden Kollektivvertrag und es besteht Anspruch auf Sonderzahlungen, Urlaub (inkl. Urlaubersatzleistung) sowie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Im Rahmen eines Ferialjobs sind SchülerInnen und Studierende auch an die Vorgaben und Arbeitszeiten im jeweiligen Betrieb gebunden und unterliegen den Anweisungen ihrer Vorgesetzten. Sie werden damit vollständig organisatorisch in den Betrieb eingebunden und ersetzen in der Regel eine Stammarbeitskraft.

FERIALPRAKTIKA SIND AUF VERPFLICHTENDE AUSBILDUNGSaufenthalte BEGRENZT

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

- der Ausbildungszweck klar im Vordergrund der Tätigkeit steht und die Studienordnung oder der Lehrplan ein verpflichtendes Praktikum vorsieht,
- im Rahmen des Praktikums keine Arbeitsverpflichtung besteht,
- der/die PraktikantIn nicht weisungsgebunden ist und nicht an die Arbeitszeitregelung im Betrieb gebunden ist und
- im Rahmen der Tätigkeit keine reguläre Arbeitskraft ersetzt wird.

Werden diese Voraussetzungen erfüllt, so wird kein Dienstverhältnis begründet und das Praktikum unterliegt weder dem Arbeits- noch dem Sozialversicherungsrecht. Die PraktikantInnen haben somit auch keinen Urlaubsanspruch und der Beschäftiger ist nicht zur Entgeltsleistung verpflichtet. Zu beachten ist jedoch auch, dass bei Bezahlung eines freiwilligen Entgelts über der Geringfügigkeitsgrenze (Stand 2016: EUR 415,72) eine Beitragspflicht in der Sozialversicherung ausgelöst wird.

Auch ist zu beachten, dass in einigen Kollektivverträgen Sonderregelungen für Pflichtpraktika bestehen. So sieht z. B. der Kollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe vor, dass das Pflichtpraktikum im Rahmen eines regulären Arbeitsverhältnisses geleistet werden muss. Dies bedeutet, dass Schüler und SchülerInnen im Rahmen eines Praktikums im Gastgewerbe zumindest Anspruch auf Entgelt in der Höhe der jeweiligen Lehrlingsentschädigung haben und auch zur Sozialversicherung angemeldet werden müssen.

VOLONTARIAT ENTSPRICHT EINEM „UNGEREGELTEN“ FERIALPRAKTIKUM

Ein Volontariat entspricht im Wesen einem Pflichtpraktikum und dient primär der Gewinnung von Praxiserfahrungen. Im Unterschied zum Pflichtpraktikum wird das Volontariat aber von keiner Schulvorschrift oder Studienordnung festgelegt. Volontäre und Volontärinnen unterliegen keiner Arbeitspflicht, keinen Arbeitsanweisungen und müssen auch keine Arbeitszeiten einhalten. Sie dürfen auch keine Arbeitskraft ersetzen und haben keinen Anspruch auf Entgelt. Auch bei Auszahlung eines geringen „Taschengeldes“ wird kein arbeitsrechtliches Dienstverhältnis begründet und es besteht nur eine Pflichtversicherung in der Unfallversicherung. Sollte jedoch ein Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze gewährt werden, so führt auch dies zu einer Vollversicherungspflicht.

ABSCHLIESSENDE TIPPS ZUR ERFOLGREICHEN GESTALTUNG

■ Schriftliche Vereinbarung abschließen:

Um Missverständnisse und Unklarheiten vorzubeugen, empfiehlt sich in allen Fällen jedenfalls der Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung, im Rahmen derer alle wesentlichen Rechte und Pflichten festgehalten werden.

■ Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz beachten:

Die Beschäftigung von Jugendlichen ist erst ab dem 15. Lebensjahr möglich. Bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten besondere Schutzbestimmungen, wie z.B. ein Überstunden- sowie Sonntagsarbeitsverbot.

■ Arbeitszeugnis ausstellen:

Um die Tätigkeit im Rahmen der Schul- oder Studienordnung nachzuweisen, sollte jedenfalls ein Arbeitszeugnis ausgestellt werden.

■ Arbeitsaufzeichnungen bei Ferialarbeit führen:

Ist das Beschäftigungsverhältnis als echte Ferialarbeit ausgestaltet, so unterliegt der Dienstgeber der Verpflichtung zur Führung von Arbeitsaufzeichnungen.

■ Bei Arbeitsvergütung Anmeldung bei der Gebietskrankenkasse vornehmen:

Liegt die Arbeitsvergütung über der Geringfügigkeitsgrenze, so muss der/die ArbeitnehmerIn vom Betrieb vollversichert werden. Unterschreitet das Entgelt die Grenze von EUR 415,72, so müssen nur die Beiträge in der Unfallversicherung abgeführt werden.

■ Arbeitnehmerveranlagung empfehlen:

Wurde Lohnsteuer einbehalten und liegen im Steuerjahr keine weiteren Einkünfte vor, so kann diese innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung zur Rückerstattung beantragt werden.

