



TIPPS FÜR FERIAALJOB UND PRAKTIKUM.

öaab |

ÖAAB. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der OÖVP.



LH-Stv. Christine Haberlander
ÖAAB-Landesobfrau



Bgm. Bettina Bernhart
ÖAAB-Landesgeschäftsführerin

BESSER INFORMIERT.

Neben der Durchsetzung unserer politischen Ziele steht die Service-Information zu wichtigen gesetzliche Rahmenbedingungen und Förderungen im Mittelpunkt der Arbeit des ÖAAB Oberösterreich.

Diese und viele weitere Servicebroschüren sollen einen Überblick über wichtige Themen für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Familien geben. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt und die Förder- und Unterstützungsangebote ändern sich laufend. Daher ist es wichtig, ständig zu informieren, damit Sie die Vorteile optimal nutzen können.

Sollten Sie noch weitere Fragen haben, steht Ihnen das Team des ÖAAB Oberösterreich unter der Service-Hotline 0732 662851 oder oeaab@ooe-oeaab.at gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.



ÖAAB-Landesobfrau
LH-Stv. Christine HABERLANDER



ÖAAB-Landesgeschäftsführerin
Bgm. Bettina BERNHART

DEIN RECHT ALS FERIALPRAKTIKANT

■ BEGRIFF

Wenn der Jugendliche seinen 15. Geburtstag vor Beginn der Sommerferien, die auf die neunte Schulstufe folgen, feiert, fällt er unter das **Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz**. Erst mit Vollendung der Schulpflicht – mit Ferienbeginn – gilt er als Jugendlicher und darf ab diesem Zeitpunkt einen Ferialjob ausüben.

Für Jugendliche gibt es verschiedene Möglichkeiten, während der Ferien Arbeitserfahrungen zu sammeln:

- » **Ferialpraktikanten** sind meist Schüler und Studenten, die im Rahmen ihrer Ausbildung oder ihres Studiums ein (Pflicht)Praktikum absolvieren, daher steht der Lern- und Ausbildungszweck im Vordergrund. Ob ein Entgelt ausgezahlt wird, obliegt der individuellen Vereinbarung zwischen dem Praktikanten und dem Arbeitgeber, außer der Kollektivvertrag sieht eine ausdrückliche Regelung vor. „Echte Ferialpraktikanten“ sind nur unfallversichert.
- » **Ferialangestellte und Ferialarbeiter** haben ein befristetes Arbeitsverhältnis und für sie gelten sämtliche Bestimmungen des Kollektivvertrages. Sie haben Anspruch auf Entgelt und sind vollversichert (d.h. kranken-, unfall-, pensions- und arbeitslosenversichert), sofern die Geringfügigkeitsgrenze (2024: 518,44 Euro monatlich) überschritten wird.
- » **Volontäre** halten sich in der Regel in Betrieben auf, um deren Arbeit kennenzulernen, haben aber selbst keinerlei Arbeitspflicht und auch keinen Anspruch auf Entgelt. Sie sind unfallversichert.

■ TÄTIGKEITSMERKMALE ECHTER FERIALPRAKTIKANTEN

- » Ferialpraktikanten sind im Rahmen des Lehrplanes der Schule bzw. des Studienplanes der Universität zu einer **praktischen Ergänzung ihrer theoretischen Ausbildung** angehalten. Hierbei handelt es sich um eine im Detail vorgeschriebene bzw. in der Praxis übliche Tätigkeit in Betrieben, die es den Ferialpraktikanten ermöglicht, praktische Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben sowie konkrete Erfahrungen im unternehmerischen Alltag zu machen.
- » Die im Betrieb erfolgte praktische Tätigkeit muss der in der Schule bzw. im Studium **gewählten Fachrichtung** entsprechen. Der Ferialpraktikant muss im Betrieb der gewählten Fachrichtung entsprechend eingesetzt werden.
- » Dem Ferialpraktikanten ist es gestattet, sich zum Zweck seiner Aus- und

Weiterbildung im Betrieb zu betätigen. Eine (persönliche) **Arbeitsverpflichtung besteht nicht**. Es darf weder eine Bindung an die betriebliche Arbeitszeit noch eine Weisungsgebundenheit gegeben sein. Der Ferialpraktikant hat jedoch die für den Betrieb geltenden Sicherheitsvorschriften zu befolgen.

- » Der **Inhalt und die Dauer des Ferialpraktikums** richten sich nach den Ausbildungsvorschriften der Schule bzw. des Studiums.
- » Das Ferialpraktikantenverhältnis wird durch den **Lern- und Ausbildungszweck** und nicht durch die Erwerbsabsicht des Unternehmens charakterisiert. Diese Charakterisierung zeigt sich in der betrieblichen Praxis an der fehlenden Arbeitspflicht, am mehrmaligen Wechsel der verrichteten Tätigkeit sowie an der Zuweisung von Tätigkeiten nach dem Wunsch des Auszubildenden, und nicht nach den betrieblichen Notwendigkeiten.

■ ENTLOHNUNG

Ein reguläres Arbeitsentgelt gebührt nicht. Ob ein Taschengeld bezahlt wird bzw. wie hoch dieses ist, unterliegt grundsätzlich der **freien Vereinbarung**.

- » Wird **Unentgeltlichkeit** vereinbart, ist keine Anmeldung zur Sozialversicherung erforderlich. Der Praktikant ist in diesem Fall im Rahmen der Schüler- und Studentenunfallversicherung teilversichert.
- » Zahlt der Unternehmer dem Ferialpraktikanten **Taschengeld**, ist seine Anmeldung bei der Sozialversicherung erforderlich. Dies gilt auch, wenn der Unternehmer dem Ferialpraktikanten geldwerte Sachleistungen zukommen lässt.
- » Die Anmeldung hat vor Arbeitsantritt zu erfolgen (wie im echten Arbeitsverhältnis)
- » Übersteigt das Taschengeld die Geringfügigkeitsgrenze (2024: 518,44 Euro monatlich), führt dies zur Vollversicherung.

Kollektivvertraglicher Entgeltanspruch für Ferialpraktikanten

Es kann von vornherein (und ohne dass dies im KV ausdrücklich normiert wurde) nicht davon ausgegangen werden, dass der Kollektivvertrag Entgeltansprüche von Ferialpraktikanten regelt, die nicht Dienstnehmer sind. Sieht ein Kollektivvertrag Entgeltansprüche für Ferialpraktikanten vor, ist somit davon auszugehen, dass es sich arbeitsrechtlich um Arbeitnehmer handelt. Dieser Status führt zu einer Pflichtversicherung als „echter“ Dienstnehmer.

Verdienstgrenzen beachten (Familienbeihilfe, Steuerpflicht)

- » **Studierende, die neben dem Studium arbeiten**, haben grundsätzlich einen

Anspruch auf Familienbeihilfe. Jedoch dürfen pro Kalenderjahr höchstens 15.000 Euro brutto an zu versteuerndem Einkommen dazu verdient werden – sowohl als Arbeitnehmer, als auch als Selbstständiger.

Nicht einzurechnen sind: Lehrlingsentschädigung, Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld), Einkommenssteuerfreie Bezüge (zB. Studienbeihilfe, Pflegegeld, Arbeitslosengeld), Waisenpension, Arbeiterkammerumlage, Wohnbauförderungsbeitrag, Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung, Werbungskostenpauschale, Pendlerpauschale, Sonderausgabenpauschale, außergewöhnliche Belastungen.

- » Bei **Selbstständigen** ist jenes Einkommen maßgeblich, das sich aus dem letzten Einkommensteuerbescheid ergibt. Wird der Betrag von 15.000 Euro überschritten, muss nur mehr jener Betrag zurückgezahlt werden, um den der Grenzbetrag überschritten wurde.
- » Für **Studierende** beträgt die Zuverdienstgrenze ab dem Kalenderjahr in dem sie das 20. Lebensjahr vollenden jährlich 15.000 Euro.

Als Einkommen gelten: Steuerpflichtige Einkünfte, Pensionen/Renten, Karenzgeld, Kinderbetreuungsgeld, Krankengeld, Arbeitslosengeld, Sozial- und Notstandshilfe, Sonderunterstützungen nach dem Sonderunterstützungsgesetz, Sonderzahlungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld), Überstundenabgeltungen, Abfertigungen

***Hinweis:** Unbedingt auf die Zuverdienstgrenzen achten, da auch der Familienbonus Plus davon abhängig ist.*

■ ARBEITSRECHTLICHE STELLUNG (BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE)

Der Ferialpraktikant ist grundsätzlich kein Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinn. Es gelten für ihn daher auch **keine arbeitsrechtlichen Bestimmungen**, wie Urlaubsgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz, Angestelltengesetz oder Kollektivvertrag.

Wird ein Ferialpraktikum jedoch in Form eines **echten Dienstverhältnisses** absolviert, so unterliegt der Ferialpraktikant auch den **kollektivvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen**. Dies ist dann der Fall, wenn der Ferialpraktikant im Zuge seines Praktikums an die betriebliche Arbeitszeit und Weisungen gebunden, sowie organisatorisch im Unternehmen eingegliedert ist. In diesem Fall ist ein Ferialpraktikanten-Arbeitsvertrag abzuschließen.

***Beispiel:** Der Kollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe sieht für Ferialpraktika, die aufgrund schulrechtlicher Vorschriften zu leisten sind, einen Anspruch auf Entgelt in Höhe der Lehrlingsentschädigung für das dem*

Schuljahr entsprechenden Lehrjahr vor. Aus der Rechtsprechung ergibt sich, dass Ferialpraktikanten im Hotel- und Gastgewerbe nur im Rahmen von Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden können.

Viele Kollektivverträge schließen jedoch diese Art von Ferialpraktikanten aus ihrem persönlichen Geltungsbereich ausdrücklich aus. Das hat unter anderem zur Folge, dass ein kollektivvertraglicher Mindestbezug nicht vorgesehen ist und auch keine Sonderzahlungen anfallen.

Beispiel: *Der Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben sowie der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung in Information und Consulting, legen fest, dass sie nicht für Ferialpraktikanten zur Anwendung kommen. Sie schließen Studierende, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung entsprechend der öffentlichen Studienordnung vorübergehend beschäftigt werden, von ihrem Geltungsbereich aus.*

FREIES DIENSTVERHÄLTNIS / WERKVERTRAG

Erfolgt die Beschäftigung im Werkvertrag bzw. auf Basis eines freien Dienstvertrags, so liegen Einkünfte aus **selbständiger Arbeit** vor und es wird **keine Lohnsteuer** einbehalten. Ab einem Jahreseinkommen von 12,816 Euro bzw. von 13,981 Euro, wenn auch lohnsteuerpflichtige Einkünfte darin enthalten sind, muss eine **Einkommensteuererklärung** abgegeben werden.

Umsatzsteuerpflicht ist bei Ferialjobs auf Werkvertragsbasis bzw. als freier Dienstnehmer theoretisch denkbar, aber jedenfalls erst dann, wenn die Nettoeinnahmen 35.000 Euro übersteigen, da bis dahin die unechte Umsatzsteuerbefreiung als Kleinunternehmer gilt. Bis zu 35.000 Euro Nettoumsätzen muss auch keine Umsatzsteuererklärung abgegeben werden.

Arbeitsrechtlich gibt es für freie Dienstnehmer große Nachteile:

- » kein Urlaubsanspruch
- » bezahlter Krankenstand erst ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit
- » keine Höchstgrenzen bei erlaubter Arbeitszeit
- » keine Zuschlagsregelungen für Überstunden

Die **Entlohnung ist freie Vertragssache**, es gilt kein Kollektivvertrag:

- » kein Mindestlohn, kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- » kürzere Kündigungsfristen (14 Tage bis 1 Monat)
- » nur die tatsächliche Leistung wird honoriert

Wird ein **Werkvertrag** abgeschlossen, trägt der Ferialpraktikant volles „unternehmerisches Risiko“, er gilt als **„Neuer Selbständiger“**. In diesem Fall besteht kein Anspruch auf Kranken-, Karenz- und Arbeitslosengeld. Die Entlohnung bezieht sich auf den Erfolg eines „abgeschlossenen Werkes“. Es gibt keine Vorgaben für Arbeitszeit und –ort. Der Selbständige durch Werkvertrag trägt für seine Tätigkeit die volle Haftung.

Neue Selbständige werden in die Pflichtversicherung einbezogen, wenn deren Einkünfte aus allen der Pflichtversicherung nach dem GSVG unterliegenden Tätigkeiten die Versicherungsgrenze von 6.221,28 Euro jährlich (2024) überschreiten.

TIPPS FÜR FERIALPRAKTIKANTEN

■ SCHRIFTLICHEN ARBEITSVERTRAG ABSCHLIESSEN

Ein Arbeitsvertrag ist eine Vereinbarung zwischen Ferialarbeiter und Arbeitgeber. Er legt die Tätigkeit, Beginn und Ende der Beschäftigung, Arbeitszeit sowie die Bezahlung fest. Der Arbeitsvertrag kann zwar schriftlich oder mündlich abgeschlossen werden, empfehlenswert ist jedoch, sich mit einem Vertrag Schwarz auf Weiß abzusichern.

Jedenfalls müssen Arbeitgeber den Ferialpraktikanten sofort nach Aufnahme der Tätigkeit einen **Dienstzettel** geben: Darauf ist kurz zusammengefasst, was mündlich vereinbart wurde, zum Beispiel die Arbeitsstunden pro Woche und das Entgelt. Der Dienstzettel sollte unbedingt aufbewahrt werden!

■ ARBEITSZEITEN UND PAUSEN

Jugendliche unter 18 Jahren dürfen höchstens **acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich** arbeiten. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Wochenarbeitszeit auch anders verteilt werden – insbesondere im Gastgewerbe. Die tägliche Arbeitszeit darf maximal neun Stunden betragen, die wöchentliche höchstens 45 Stunden.

Jugendliche haben Anspruch auf eine **Ruhepause** von mindestens einer halben Stunde, sofern die Gesamtdauer der täglichen Arbeitszeit mehr als 4,5 Stunden

beträgt. Ferialpraktikanten über 18 Jahren müssen spätestens nach sechs Stunden eine Pause einlegen.

■ ARBEITSZEIT-AUFZEICHNUNGEN FÜHREN

So ist man im Streitfall gewappnet: Regelmäßig Aufzeichnungen über Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Pausen sowie die genauen Tätigkeiten führen und aufbewahren. **Unrichtige Arbeitszeitaufzeichnungen nicht unterschreiben!**

***Info:** Auf www.ak-zeitspeicher.at gibt es den Zeitspeicher auch als App zum Gratisdownload.*

■ WIE VIEL BEKOMME ICH FÜR MEINE ARBEIT?

Arbeiten für ein Taschengeld – das war einmal! Der Ferienjob muss mindestens nach Kollektivvertrag bezahlt werden. Gibt es für eine Branche keinen, bildet das ortsübliche Entgelt die Grundnorm. **700 Euro bis 1.000 Euro brutto** sollte der Ferialjob also auf jeden Fall bringen! Wie viel vom Bruttolohn übrigbleibt nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen, lässt sich mit dem Brutto-Netto-Rechner herausfinden (bruttonetto.arbeiterkammer.at).

Urlaubszuschuss und Weihnachtsgeld

Ob Ferialarbeiter anteilig Urlaubs- oder Weihnachtsgeld erhalten, hängt vom Kollektivvertrag der jeweiligen Branche ab.

■ URLAUBSANSPRUCH UND URLAUBSERSATZLEISTUNG

Selbst wenn nur für ein paar Wochen gearbeitet wird: Ferialarbeiter haben einen **anteiligen Urlaubsanspruch**, je nach geleisteter Dienstzeit. Nach einem Monat sind das 2,5 Werktage. Wer die bezahlte Freizeit nicht konsumiert, bekommt am Ende Bares – in Form der Urlaubersatzleistung.

***Ausnahme:** Das Dienstverhältnis wurde vorzeitig ohne wichtigen Grund durch den Ferialarbeiter beendet.*

■ LOHNABRECHNUNG ÜBERPRÜFEN

Ein **Gehaltszettel** ist auch für Ferialarbeiter Pflicht! Ein Check, ob alles abgerechnet wurde, kann nie schaden. Bei Unklarheiten ist Nachfragen ein Muss. Wenn zustehendes Entgelt nicht ausbezahlt wurde (z.B. Lohn oder Urlaubersatzleistung), sollte der Arbeitgeber sofort per Einschreiben zur Nachzahlung aufgefordert werden.

***Achtung:** Wer zu lange wartet, kann aufgrund von Verfallsbestimmungen Geld verlieren!*

■ KORREKT SOZIALVERSICHERT?

Schon bevor Ferialpraktikanten die Arbeit aufnehmen, muss sie ihr Arbeitgeber bei der Krankenkasse anmelden. Eine Kopie der Anmeldung geht sofort an die Ferialpraktikanten. Dies ist wichtig, um bei Arbeitsunfall oder Krankheit abgesichert zu sein.

Und, auch wenn junge Leute noch nicht daran denken: Beim Ferialjob werden bereits erste **Ansprüche für die Pension** erworben! Nach Ende der Beschäftigung gibt es noch eine Abmeldungskopie von der Sozialversicherung.

■ KEINE VERZICHTSERKLÄRUNG UNTERSCHREIBEN!

Achtung vor Kleingedrucktem: Dort sind mitunter Verzichtserklärungen zu finden. Wer voreilig unterschreibt, könnte z.B. um Geld für geleistete Überstunden umfallen.

■ FERNPENDLERBEIHLIFE

Wer länger als vier Wochen und weiter als 25 km zum Arbeitsplatz pendelt, hat auch als Ferialpraktikant **aliquoten Anspruch auf die Fernpendlerbeihilfe** des Landes OÖ – je nach Entfernung mindestens ca. 15 Euro monatlich. Ansuchen sind im nächstfolgenden Jahr beim Land OÖ zu stellen. Gilt auch für Wochenpendler.

■ UNBEDINGT LOHNSTEUERAUSGLEICH MACHEN!

Wer über das Jahr gerechnet weniger als 12.816 Euro verdient, ist nicht lohnsteuerpflichtig. Wurde dennoch Lohnsteuer abgezogen, können sich Ferialarbeiter diese mit der **Arbeitnehmerveranlagung** („Lohnsteuerausgleich“) innerhalb der nächsten fünf Jahre vom Finanzamt zurückholen.

Wer unter 12.816 Euro verdient hat und Sozialversicherungsbeiträge vom Lohn abgezogen wurden, kann sich die sogenannte **Negativsteuer** zurückholen (50 Prozent der eingezahlten Sozialversicherungsbeiträge bis zu 400 Euro bzw. bei Anspruch auf Pendlerpauschale bis zu 690 Euro).

PFLICHTPRAKTIKUM

Anders als bei einem Ferialjob verhält es sich bei einem Pflichtpraktikum. Es handelt sich dabei um ein Ausbildungsverhältnis, weshalb hier Tätigkeiten zu erledigen sind, die mit der Ausbildung zu tun haben. Diese Praktika können sowohl im In- als auch im Ausland absolviert werden, wobei die Schulen meist die Adressen der entsprechenden Betrieben bekanntgeben.

Wenn man sich selbst auf die Suche nach einer Praktikumsstelle begibt, sollte aber unbedingt mit der Schule abgeklärt werden, ob dieser Betrieb auch tatsächlich geeignet ist, die schulrechtlichen Anforderungen eines Pflichtpraktikums zu erfüllen. Die Bezahlung bei einem Pflichtpraktikum ist meistens niedriger als in einem Ferialjob. Der Grund hierfür liegt darin, dass Pflichtpraktikanten nicht als Arbeitskräfte, sondern zur Ausbildung in einem Betrieb sind. In vielen Branchen gibt es aber dafür eigene Regelungen im Kollektivvertrag.

Hinweis: Ein Volontariat oder ein Ferialjob werden grundsätzlich nicht als Pflichtpraktikumszeit anerkannt.

Haftungsausschluss: Die in dieser Broschüre bzw. diesem Handbuch enthaltenen Informationen werden vom ÖAAB Oberösterreich unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Die angebotenen Informationen werden vom ÖAAB mit größtmöglicher Sorgfalt erarbeitet; für deren Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität kann der ÖAAB jedoch keine Gewähr übernehmen und weist darauf hin, dass diese Informationen nicht die individuelle qualifizierte Beratung durch einen Rechtsanwalt oder Steuerberater ersetzen können. Jegliche Haftung für Schäden, die aus der Nutzung dieser Informationen entstehen, wird ausgeschlossen.

Hinweis: In der gesamten Broschüre wurden, soweit dies möglich war, die weiblichen Formen integriert, um der geschlechtergerechten Formulierung zu entsprechen. Einzig bei legistischen Ausdrücken wurde die männliche Form beibehalten, um keinen Widerspruch zu Gesetzestexten herzustellen. Es wird jedoch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die nur in der männlichen Form niedergeschriebenen Aussagen und Formulierungen selbstverständlich auch Frauen gegenüber gelten.

BESSER INFORMIERT.

Weitere ÖAAB-Servicebroschüren:

- Neuerungen 2024
- Einmaleins des Arbeitsrechts
- Berufliche Aus- und Weiterbildung
- Burnout
- Familienratgeber
- Ferialjob und Praktikum
- Geringfügig Beschäftigte
- Internet am Arbeitsplatz
- Kilometergeld- und Diätenregelung
- Lehrlingsförderungen
- Mobbing am Arbeitsplatz
- Schulbeginn
- Urlaubsrecht
- Wir werden Eltern



Jetzt kostenlos bestellen!

Tel. 0732/66 28 51 - 445 | E-Mail oeaab@ooe-oeaab.at

öaab

ÖAAB OBERÖSTERREICH.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der OÖVP.

Harrachstraße 12/4, 4020 Linz | Tel. 0732 66 28 51 - 0

Mail oeaab@ooe-oeaab.at | Web www.ooe-oeaab.at



www.ooe-oeaab.at



[/oeaaboberoesterreich](https://www.facebook.com/oeaaboberoesterreich)



[@oeaab_ooe](https://www.instagram.com/oeaab_ooe)