

Beschäftigung von Schülern und Studenten während der Sommerferien

Im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht ist dabei einiges zu beachten.

© WKT

Ferialbeschäftigung ist in drei verschiedenen Varianten möglich: im Rahmen eines Ferialpraktikums, eines Ferialarbeitsverhältnisses oder in Form eines Volontariats. Zusätzlich besteht für gewisse Schüler die Möglichkeit des „Schnupperns“ während der Sommerferien.

Was versteht man unter Ferialpraktikanten?

Ferialpraktikanten sind Schüler oder Studenten, die als Ergänzung zu ihrer schulischen Ausbildung im Rahmen des Lehrplanes bzw. der Studienordnung ein vorgeschriebenes Pflichtpraktikum in einem Betrieb absolvieren. Der Ausbildungszweck steht dabei im Vordergrund.

Der Ferialpraktikant ist kein Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinn. Es gelten für ihn daher nicht die arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie etwa Urlaubsgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz, Angestelltengesetz oder Kollektivvertrag. Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht nicht. Der Unternehmer kann dem Praktikanten jedoch freiwillig ein Taschengeld bezahlen, dann allerdings hat eine Anmeldung bei der Sozialversicherung zu erfolgen. Übersteigt das Taschengeld die Geringfügigkeitsgrenze (2022: 485,85 Euro monatlich), führt dies zur Vollversicherung.

Achtung: Werden in einem Kollektivvertrag spezielle Regelungen hinsichtlich der Ferialpraktikanten getroffen, sind diese zu beachten. Der Kollektivvertrag kann beispielsweise vorsehen, dass Ferialpraktikanten wie Arbeitnehmer zu behandeln sind. Solche Ferialpraktikanten unterliegen den gesetzlichen und entsprechenden kollektivvertraglichen Bestimmungen über Entlohnung, Entgeltfortzahlung, Urlaub, etc. So können beispielsweise Ferialpraktikanten im Hotel- und Gastgewerbe nur im Rahmen von Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden. Solche Praktikanten sind bei der Sozialversicherung als Arbeitnehmer anzumelden.

Wer ist Ferialarbeitnehmer?

Ferialarbeitnehmer sind Schüler oder Studenten, die in der Ferienzeit in „normalen“ Beschäftigungsverhältnissen Einkommen erwerben, um damit ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können. Es liegt ein klassisches Arbeitsverhältnis vor – daher gelten für den Unternehmer die arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Ferialarbeitnehmer unterliegen je nach Art der Beschäftigung den im Betrieb anzuwendenden Kollektivverträgen für Arbeiter oder Angestellte. Damit haben sie auch Anspruch auf die kollektivvertragliche Mindestentlohnung. Ferialarbeitnehmer sind somit immer zur Pflichtversicherung bei der Sozialversicherung anzumelden. Ein Studien- oder Lehrplan spielt hier keine Rolle.

Achtung: Sollte ein unbefristetes Dienstverhältnis abgeschlossen werden, kann nur nach den jeweiligen kollektivvertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen gekündigt werden.

Was ist ein Volontariat?

Das Besondere an einem Volontär ist, dass er bereits über eine theoretische Ausbildung verfügt und kurzfristig in einem Betrieb arbeitet, um seine erworbenen Kenntnisse zu erweitern oder zu vertiefen, ohne dass dies von einer Schulvorschrift gefordert wird. Volontäre sind keine Arbeitnehmer, sind nicht weisungsgebunden und brauchen keine Arbeitszeit einhalten. Volontäre haben keinen Anspruch auf Entgelt, sondern beziehen allenfalls nur ein Taschengeld. Für Volontäre besteht keine Sozialversicherungspflicht. Volontäre sind lediglich unfallversicherungspflichtig und direkt bei der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) anzumelden.

Achtung: Wird einem Volontär ein Taschengeld gezahlt - wenn auch unter der Geringfügigkeitsgrenze - ist dieser Volontär als lohnsteuerpflichtiger Dienstnehmer der Pflichtversicherung unterworfen. Eine Anmeldung bei der AUVA ist dann nicht mehr ausreichend, sondern es bedarf einer Anmeldung bei der Sozialversicherung.

Kann auch während der Ferien „geschnuppert“ werden?

Die Möglichkeit des „Schnupperns“ bzw. der individuellen Berufsorientierung während der Ferien besteht für sämtliche Schüler im oder nach dem 8. Schuljahr, sofern im folgenden Schuljahr die Schule weiterbesucht wird und die Zustimmung der Erziehungsberechtigten vorliegt. Die Dauer beträgt maximal 15 Tage pro Betrieb und Kalenderjahr, wobei weder bei der AUVA noch bei der Sozialversicherung eine Anmeldung zu erfolgen hat. Da für die Schüler keinerlei Arbeitsleistungsverpflichtung besteht, muss vom Arbeitgeber auch kein Entgelt bezahlt werden.

Expertentipp von Dr. Sabrina Furtschegger

Abteilung Arbeits- und Sozialrecht in der Tiroler Wirtschaftskammer

Auch wenn Ferialpraktikanten grundsätzlich kein Anrecht auf ein Arbeitsentgelt haben, gibt es dennoch in einigen Kollektivverträgen Ausnahmerebestimmungen. So zum Beispiel im Kollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe oder im Kollektivvertrag für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe. Wegen diverser Sonderbestimmungen und den zu empfehlenden Mustervereinbarungen ist jedenfalls anzuraten, vor Abschluss eines Ferialarbeitsverhältnisses mit der Abteilung Arbeits- und Sozialrecht der Wirtschaftskammer Tirol Kontakt aufzunehmen.

Stand: 22.06.2021