

FERIALPRAKTIKANT - ARBEITSRECHTLICH

Begriff

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

Vorsicht!

Unterscheiden Sie Ferialpraktikanten von Volontären! Auch Volontäre absolvieren zu Ausbildungszwecken ein betriebliches Praktikum - allerdings ohne schulische Verpflichtung dazu.

Tätigkeitsmerkmale

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. Das Praktikum muss aber nicht in den Sommermonaten stattfinden.

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 sich in die allgemeine betriebliche Ordnung einzufügen und unter anderem auch 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.

Vorsicht!

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.

Tipp!

Der Unternehmer muss im Verfahren beweisen, dass sich die vom Praktikanten ausgeübte Tätigkeit inhaltlich von der Tätigkeit der anderen bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer unterscheidet. Der Abschluss einer klaren Praktikumsvereinbarung und die Erstellung einer Ausbildungsdokumentation sind daher zu empfehlen!

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.

Tipp!

Wenn das Unternehmen ein Taschengeld bezahlen möchte, sollte die sozialversicherungsrechtliche Geringfügigkeitsgrenze beachtet werden, um die Lohnnebenkosten gering zu halten.

Arbeitsrechtliche Stellung

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

Vorsicht!

Wird ein Ferialpraktikum jedoch in Form eines 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.

Stand: Jänner 2016

Diese Information ist ein Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,
Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,
Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010

Hinweis: Diese Information finden Sie auch im Internet unter <http://wko.at>. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!