



FERIALJOB – AUSBILDUNGS- ODER ARBEITSVERHÄLTNIS?



Auch heuer werden Unternehmen während der Sommerferien wieder Schüler und Studenten in ihren Betrieben beschäftigen. Dabei sind arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Vorschriften zu beachten.

Ferialarbeit tritt im unternehmerischen Alltag in drei verschiedenen Erscheinungsformen zu Tage, die sich arbeits- und sozialversicherungsrechtlich unterscheiden. Erfahrungsgemäß handelt es sich in der Praxis hauptsächlich um **Ferialarbeitnehmer**, daneben gibt es noch so genannte echte **Ferialpraktikanten** und **Volontäre**.

1. FERIALARBEITNEHMER

Bei Ferialarbeitnehmern handelt es sich um **Schüler oder Studenten**, die während der Ferien **Geld verdienen wollen**, wobei diese Arbeit nicht als Pflichtpraktikum von der Schule oder Hochschule gefordert wird. Mit solchen Ferialarbeitnehmern muss ein **Arbeitsverhältnis** auf bestimmte oder unbestimmte Zeit abgeschlossen werden, das auch allen **arbeitsrechtlichen Bestimmungen unterliegt**. Zu empfehlen ist die Vereinbarung einer **Probezeit**. Aufgrund der zwingenden und längeren Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte ist der Abschluss eines **befristeten Dienstverhältnisses** von Vorteil.

Wegen der vollen Anwendbarkeit des Arbeitsrechts und des Kollektivvertrages haben Ferialarbeitnehmer **Anspruch auf aliquote Sonderzahlungen** und eine etwaige **Urlaubersatzleistung**. Sie sind wie alle anderen Arbeitnehmer zur Pflichtversicherung bei der Gesundheitskasse anzumelden und es sind Sozialversicherung, Lohnsteuer und die üblichen Lohnnebenkosten abzuführen.

Empfehlung für Ferialarbeitnehmer

Ferialarbeitnehmer sollten jedenfalls eine freiwillige Arbeitnehmerveranlagung durchführen. Sie erhalten auf diesem Wege im Regelfall die volle Lohnsteuer und Teile der Sozialversicherung zurück.

Ferialarbeitnehmer, die älter als 18 Jahre alt sind und Familien- oder Studienbeihilfe beziehen, sollten auch die jeweiligen Zuverdienstgrenzen beachten: Die Familienbeihilfe ist bei einem Jahreseinkommen, das EUR 15.000,00 übersteigt, anteilig zurückzuzahlen. Für die Studienbeihilfe bestehen Sonderregelungen.

2. ECHTE FERIALPRAKTIKANTEN

Echte 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**. Der Ferialpraktikant ist daher **kein Arbeitnehmer** im arbeitsrechtlichen Sinn. Es gelten für ihn nicht die arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie etwa Urlaubsgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz, Angestelltengesetz oder Kollektivvertrag. Aus diesem Grund **unterliegt** er auch **keiner Arbeitspflicht** und ist an **keine Arbeitszeiten oder sonstige Weisungen** gebunden.

Ein reguläres Arbeitsentgelt gebührt nicht. Ob ein „**Taschengeld**“ bezahlt wird und wie hoch dieses ist, unterliegt der **freien Vereinbarung**. Für Praktikanten, die kein Taschengeld erhalten, ist eine Anmeldung bei der Gesundheitskasse nicht erforderlich. Bekommt der Praktikant Taschengeld, das die Geringfügigkeitsgrenze (2022: EUR 485,85) nicht übersteigt, ist er als geringfügig Beschäftigter anzumelden und die Unfallversicherungsbeiträge (1,2 %) sind für ihn abzuführen.

Aus lohnsteuerlicher Sicht ist bei Zahlung eines Taschengeldes ein Lohnkonto zu führen und ein Lohnzettel auszustellen, da ab dem ersten Euro zumindest dem Grunde nach Lohnsteuerpflicht vorliegt, in der Regel wird aber keine Lohnsteuer anfallen. Das "Taschengeld" unterliegt den Lohnnebenkosten.

Ausnahme: Für Ferialpraktikanten im Hotel- und Gastgewerbe sowie zB im Metallgewerbe sehen die Kollektivverträge auch für echte Ferialpraktikanten einen Entgeltanspruch vor. Laut Erkenntnis des Obersten Gerichtshof ist bei Ferialpraktikanten im Hotel- und Gastgewerbe immer von einem echten Arbeitsverhältnis auszugehen.

3. VOLONTÄRE

Ist im Lehrplan kein Praktikum vorgesehen und absolviert der **Schüler oder Student** das **Praktikum freiwillig**, spricht man von einem Volontär. Volontäre sind ebenfalls **keine Arbeitnehmer**, sie sind nicht weisungsgebunden, müssen keine Arbeitszeit einhalten und beziehen kein Entgelt.

Für Volontäre besteht **keine Sozialversicherungspflicht**. Sie sind lediglich **unfallversicherungspflichtig** und direkt bei der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) anzumelden.

Wenn wir unser „econtis informiert“ noch an eine andere e-mail-Adresse senden sollen, klicken Sie bitte [bestellen](#). Sollten Sie kein „econtis informiert“ mehr erhalten wollen, klicken Sie bitte [abmelden](#).

Diese Information wird dem Nutzer freigiebig zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gebotenen Knappheit kann diese Information eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. econtis übernimmt bei Verwendung der hier angeführten Informationen keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer. econtis übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts. Quelle: dbv-Verlag, 8010 Graz, Geidorfgürtel 24.

Medieninhaber und Herausgeber: **econtis treuhand gmbh** wirtschaftsprüfungs- und steuerberatungsgesellschaft, 4048 Linz-Puchenu, Karl-Leitl-Straße 1