

Infofolder

- Ferialpraktikanten
- Ferialarbeitnehmer
- Volontäre
- Schnupperlehrlinge

Stand Mai 2009

Inhaltsverzeichnis

▪ Kurzübersicht aller Varianten	3
▪ Detailinformationen	
<i>Ferialpraktikant</i>	4
<i>Ferialarbeitnehmer</i>	5
<i>Volontär</i>	6
<i>Schnupperlehrling</i>	8
<i>Mustervereinbarung</i> <i>zur Schnupperlehre</i>	10
▪ Infoblatt <i>Ferialpraktikanten</i>	12
▪ Infoblatt <i>Ferialarbeitnehmer</i>	13
▪ Infoblatt <i>Volontäre</i>	14
▪ Infoblatt <i>Schnupperlehrlinge</i>	15
▪ Kollektivvertragsregelungen	16

	Volontariat	Ferialpraktikum	Ferialarbeitnehmer	Schnupperlehre
Ziel	Erweiterung und Anwendung von Kenntnissen ohne Arbeitspflicht und ohne Entgeltanspruch	Im Rahmen der schulischen Ausbildung vorgeschriebenes Pflichtpraktikum von Schülern oder Studenten.	Schüler oder Studenten, die während der Ferien Geld verdienen wollen, kein Pflichtpraktikum für Schule bzw. Hochschule.	Kurzfristiges, entgeltfreies Beobachten und Verrichten einzelner Tätigkeiten in einem Betrieb durch Jugendliche.
Tätigkeitsmerkmale	kurze Tätigkeit in einem Betrieb zum Zwecke der Weiterbildung	keine Bindung an betriebliche Arbeitszeiten, keine Weisungsgebundenheit. Praktikant hat sich aber in die allgemeine betriebliche Ordnung einzufügen.	kurzfristiges, befristetes Arbeitsverhältnis	Durch Zuschauen, Fragen stellen und Ausprobieren einfacher, ungefährlicher Tätigkeiten soll ein interessierter Jugendlicher seinen Wunschberuf praxisbezogen kennen lernen, entweder Schulveranstaltung (berufspraktische Tage, berufspraktische Woche) oder bis zu 15 Tage in den Ferien.
Entlohnung	kein Entgelt (eventuell Taschengeld)	kein reguläres Arbeitsentgelt, Taschengeld nach freier Vereinbarung.	Entgelt-Vereinbarung laut Kollektivvertrag	kein Entgelt
Versicherung	Anmeldung zur Unfallversicherung erforderlich, wenn ein Taschengeld bezahlt wird, das weniger ist als die Geringfügigkeitsgrenze beträgt, darüber volle Anmeldung zur Sozialversicherung.	Anmeldung zur Unfallversicherung erforderlich (Ferialpraktikanten sind nicht pflichtversichert, aber während der Dauer des Pflichtpraktikums besteht Unfallversicherungsschutz). Die Gebietskrankenkassen behandeln das Taschengeld als beitragspflichtig, wenn die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird (volle Anmeldung zur Sozialversicherung erforderlich).	Anmeldung zur Pflichtversicherung in der Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung nach dem ASVG.	Keine Anmeldung bei der Sozialversicherung. (Die SchülerInnen sind bei der Inanspruchnahme der Schnupperlehre in allen Varianten ex lege unfallversichert (§ 175 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz). Sie müssen daher nicht gesondert bei der Sozialversicherung angemeldet werden.)
Tipps	Einweisung in die geltenden Sicherheitsvorschriften. Für ausländische Volontäre besteht gemäß Ausländerbeschäftigungsgesetz Anzeigepflicht, Entgeltzahlungen (dazu zählen auch freie Unterkunft und/oder Verpflegung) führen zu einer Bewilligungspflicht (nähere Infos: AMS)	Einweisung in die geltenden Sicherheitsvorschriften. Abschluss eines Praktikantenvertrags (schriftlich, ohne Probezeit). Enthält der im Unternehmen anzuwendende Kollektivvertrag Entgeltsregelungen für Ferialpraktikanten, dann sind Ferialpraktikanten wie Arbeitnehmer zu behandeln.	Einweisung in die geltenden Sicherheitsvorschriften Es kommt das gesamte Arbeitsrecht zur Anwendung. Abschluss eines Arbeitsvertrags (schriftlich, wenn ein längeres Arbeitsverhältnis vorliegt, sollte, wenn möglich, eine Probezeit im Vertrag vereinbart werden). Sieht ein anzuwendender Kollektivvertrag Sonderzahlungen vor, sind diese bei Beendigung des Ferialarbeitsverhältnisses (aliquot) zu leisten. (Achtung: Bitte überprüfen Sie, ob im Kollektivvertrag eine Wartezeit für den Anspruch auf Sonderzahlungen vorgesehen ist).	Einweisung in die geltenden Sicherheitsvorschriften Keine Eingliederung in den Arbeitsprozess, da sonst ein rechtswidriges Arbeitsverhältnis mit Entgeltanspruch entsteht und es dadurch zu arbeitsrechtlichen, kinder- und jugendschutzrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Problemen kommen kann. Erstellung einer Vereinbarung betreffend der Schnupperlehre in den Ferien.
Kollektivvertrag	siehe auch Liste der Kollektivvertragsregelungen für Ferialpraktikanten und/oder Volontäre auf http://wko.at/noe/bildung	siehe auch Liste der Kollektivvertragsregelungen für Ferialpraktikanten und/oder Volontäre auf http://wko.at/noe/bildung		keine Regelung

FERIALPRAKTIKANT¹

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.

Tätigkeitsmerkmale

Dem Ferialpraktikanten ist es in erster Linie gestattet, sich zum Zweck seiner Aus- und Weiterbildung im Betrieb zu betätigen. Eine Bindung an die betriebliche Arbeitszeit sowie eine Weisungsgebundenheit darf nicht gegeben sein. Der Ferialpraktikant hat sich aber in die allgemeine betriebliche Ordnung einzufügen und unter anderem auch die für den Betrieb geltenden Sicherheitsvorschriften zu befolgen.

Entlohnung

Ein reguläres Arbeitsentgelt gebührt nicht. Ob ein Taschengeld bezahlt wird bzw. wie hoch dieses ist, unterliegt grundsätzlich der freien Vereinbarung. In der Praxis wird als Taschengeld häufig ein Betrag deutlich unter der niedrigsten Entlohnung für Arbeitnehmer angesetzt.

Arbeitsrechtliche Stellung

Der Ferialpraktikant ist kein Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinn. Es gelten für ihn nicht die arbeitsrechtlichen Bestimmungen, wie etwa Urlaubsgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz, Angestelltengesetz oder Kollektivvertrag.

Vorsicht!

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.

Existiert keine kollektivvertragliche Regelung, gelten Ferialpraktikanten dann als Arbeitnehmer, wenn sie durch Bindung an Weisungen und Arbeitszeit in die Betriebsorganisation eingegliedert sind.

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

Sozialversicherung

Ferialarbeitnehmer unterliegen der Pflichtversicherung in der Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung nach dem ASVG (AIVG).

Echte Ferialpraktikanten sind seit dem 1. September 2005 nicht mehr pflichtversichert. Es besteht aber Unfallversicherungsschutz während der Dauer des Pflichtpraktikums.

Vorsicht!

Manche Gebietskrankenkassen behandeln – nach ihrer Verwaltungspraxis – das Taschengeld echter Ferialpraktikanten als beitragspflichtig, wenn es die Geringfügigkeitsgrenze (2009: € 357,74 monatlich) überschreitet

¹ Quelle KC Dokumente

FERIARBEITNEHMER

Von Ferialpraktikanten sind Ferialarbeitnehmer zu unterscheiden. Dabei handelt es sich um Schüler oder Studenten, die während der Ferien Geld verdienen wollen, wobei diese Arbeit nicht als Pflichtpraktikum von der Schule bzw. Hochschule gefordert wird. Mit solchen Ferialarbeitnehmern muss ein Arbeitsverhältnis auf bestimmte oder unbestimmte Zeit abgeschlossen werden. Diese Arbeitnehmer sind selbstverständlich immer zur Pflichtversicherung bei der Gebietskrankenkasse anzumelden.

Vorsicht!

Ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit kann nur nach den jeweiligen kollektivvertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen gekündigt werden. Verrichten Ferialarbeitnehmer Angestellentätigkeiten, ist der Abschluss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses unzweckmäßig, da bei Angestellten die Kündigungsfristen zu lange sind und (wenige) Kündigungstermine einzuhalten sind. Es empfiehlt sich daher, schon bei Eintritt ein Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit zu vereinbaren.

Tipp!

Von Vorteil ist es, Arbeitsverträge mit Ferialarbeitnehmern schriftlich abzuschließen und – wenn möglich – eine Probezeit im Vertrag zu vereinbaren.

Hinweis für den Lohnverrechner!

Sieht der anzuwendende Kollektivvertrag Sonderzahlungen vor, sind diese bei Beendigung des Ferialarbeitsverhältnisses (aliquot) zu leisten. Es sollte bei Ferialarbeitnehmern, die Arbeitertätigkeiten verrichten, aber überprüft werden, ob im Kollektivvertrag eine Wartezeit für den Anspruch auf Sonderzahlungen vorgeschrieben ist.

Vorsicht!

Regelmäßig haben Ferialarbeitnehmer auch Anspruch auf Auszahlung einer Urlaubersatzleistung.

VOLONTÄR²

Begriff

Es gibt – außer im Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) – keine Definition des Begriffes Volontär.

Nach der Rechtsprechung sind Volontäre Personen, die ausschließlich zum Zweck der Erweiterung und Anwendung von Kenntnissen ohne Arbeitspflicht und ohne Entgeltanspruch beschäftigt werden.

Tätigkeitsmerkmale

Volontäre werden lediglich kurzfristig in einem Betrieb tätig, um sich weiterzubilden, ohne dass dies von der Schule als Praktikum gefordert wird. Sie erhalten kein Entgelt und unterliegen auch nicht der Betriebsdisziplin.

Vorsicht!

Das Volontariat ist demzufolge ein Ausbildungsverhältnis, kein Arbeitsverhältnis.

Tipp!

Um von vornherein klare Verhältnisse zu schaffen, ist es bei der Beschäftigung von Volontären empfehlenswert, im Aufnahmeschreiben oder im Volontariatsvertrag die Ausbildungsbedingungen unmissverständlich festzuhalten.

Beispiel:

Volontär X ist berechtigt, im Hinblick auf die vereinbarte Ausbildung im Betrieb anwesend zu sein und sich zu betätigen. Es besteht für ihn keine Arbeitspflicht. Er ist an die betrieblichen Ordnungsvorschriften gebunden, nicht aber an die Arbeitszeit. Ausdrücklich wird vereinbart, dass Volontär X für seine Anwesenheit und seine etwaige Betätigung im Betrieb keine Entlohnung erhält.

Arbeitsrechtliche Stellung

Da der Volontär kein Arbeitnehmer im arbeitsrechtlichen Sinn ist, gelten für ihn nicht die arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie etwa Urlaubsgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz oder Angestelltengesetz. Der Volontär unterliegt auch nicht den kollektivvertraglichen Bestimmungen (daher auch kein Sonderzahlungsanspruch).

Vorsicht!

Werden in einem Kollektivvertrag spezielle Regelungen über die Beschäftigung von Volontären getroffen, sind diese zu beachten.

Sozialversicherung

Aufgrund des Umstandes, dass Volontäre kein Entgelt erhalten, besteht auch keine Sozialversicherungspflicht. Sollte ein Volontär dennoch ein Taschengeld beziehen, sind auch hier sozialversicherungsrechtlich die Geringfügigkeitsgrenzen und deren Folgen zu beachten.

Beträgt das Taschengeld eines Volontärs weniger als die Geringfügigkeitsgrenze, ist er nur zur Unfallversicherung anzumelden. Zu beachten sind auch in diesem Zusammenhang die Regeln über die geringfügige Beschäftigung (siehe unsere Info [„Geringfügige Beschäftigung – sozialrechtlich“!](#))

Ausländische Volontäre

Das Ausländerbeschäftigungsgesetz sieht vor, dass Ausländer, die

- ausschließlich zum Zwecke der Erweiterung und Anwendung von Kenntnissen zum Erwerb von Fertigkeiten für die Praxis ohne Arbeitspflicht und ohne Entgeltanspruch (Volontäre) bis zu drei Monaten im Kalenderjahr oder
- als Ferial- oder Berufspraktikanten beschäftigt werden,

² Quelle KC Dokumente

keine Beschäftigungsbewilligung benötigen.

Die Beschäftigung eines ausländischen Volontärs oder Ferial- oder Berufspraktikanten ist vom Inhaber des Betriebes, in dem der Ausländer beschäftigt wird, spätestens zwei Wochen vor Beginn der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice und der Arbeitsinspektion anzuzeigen.

Die zuständige regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice hat binnen zweier Wochen eine Anzeigenbestätigung auszustellen. Nach Ablauf dieser Frist darf die Beschäftigung aber auch vor Ausstellung der Anzeigenbestätigung aufgenommen werden. Bei einer allfälligen Ablehnung der Anzeigenbestätigung nach Ablauf dieser Frist ist die bereits begonnene Beschäftigung umgehend, spätestens jedoch binnen einer Woche nach Zustellung der Ablehnung, zu beenden.

Die Anzeigenbestätigung ist nur auszustellen, wenn die Gewähr gegeben ist, dass der wahre wirtschaftliche Gehalt der beabsichtigten Beschäftigung dem eines Volontariates entspricht.

Vorsicht!

Verrichten Ausländer Hilfsarbeiten, einfache angelernte Tätigkeiten oder Arbeiten auf Baustellen, liegt kein Volontariat im Sinne des Ausländerbeschäftigungsgesetzes vor.

SCHNUPPERLEHRE

Berufsorientierung für Jugendliche

Als wichtiger Teil jeder Berufsorientierung kommt der „Schnupperlehre“ besondere Bedeutung beim Übergang von der Schule in die Berufswelt zu. Diese erste Kontaktaufnahme unterstützt bei den Schülern/Schülerinnen den Vergleich persönlicher Berufsvorstellungen mit der beruflichen Realität vor Ort. Außerdem dient die „Schnupperlehre“ auch als Unterstützung und Hilfe für die Unternehmen, geeignete Lehrlinge und zukünftige hoch qualifizierte Fachkräfte zu finden. Es gibt 3 verschiedene Varianten der Durchführung einer „Schnupperlehre“, die auch für Unternehmen relevant sind:

Variante A

Die „klassische Schnupperlehre“ (Berufspraktische Woche bzw. Berufspraktische Tage) im Rahmen einer Schulveranstaltung gemäß § 13 SchUG.

Eine Schulveranstaltung nach § 13 SchUG dient der Ergänzung des lehrplanmäßigen Unterrichts. Mindestens 70 % aller Schüler/Schülerinnen einer Klasse nehmen zeitgleich an der Berufspraktischen Woche bzw. an Berufspraktischen Tagen teil (differenzierte Programme möglich: Berufs- und Betriebserkundungen)

Variante B:

Die Individuelle Berufsorientierung (individuell an bis zu 5 Tagen im Schuljahr gemäß § 13b SchUG

Die individuelle Berufsorientierung hat auf dem lehrplanmäßigen Unterricht aufzubauen. Hier kann nun Schülern/Schülerinnen der 8. Klasse der Volksschule, der 4. Klasse der Hauptschule, der 8. und der 9. Klasse der Sonderschule, der Polytechnischen Schule sowie der 4. Klasse der allgemein bildenden höheren Schule auf ihr Ansuchen hin die Erlaubnis erteilt werden, zum Zweck der individuellen Berufsorientierung an bis zu fünf Tagen im Schuljahr dem Unterricht fern zu bleiben. Die Erlaubnis zum Fernbleiben ist vom Klassenvorstand nach einer Interessenabwägung von schulischem Fortkommen und berufsbildender Orientierung zu erteilen.

Die Festlegung geeigneter Aufsichtspersonen hat unter Anwendung des § 44a SchUG auf Vorschlag der Erziehungsberechtigten bzw. derjenigen Einrichtung zu erfolgen, die der Schüler/die Schülerin zum Zweck der individuellen Berufsorientierung zu besuchen beabsichtigt.

Variante C:

Die Individuelle Berufsorientierung außerhalb der Unterrichtszeiten

Außerhalb der Unterrichtszeiten (z.B. in den Ferien) können schulpflichtige Schüler/Schülerinnen an höchstens 15 Tagen pro Betrieb und Kalenderjahr eine individuelle Berufsorientierung absolvieren. Es kommen dafür nur schulpflichtige Schüler/Schülerinnen folgender Schularten und –stufen in Frage:

- a) 8. Klasse Volksschule,
- b) 4. Klasse der Hauptschule,
- c) 8. und 9. Klasse der Sonderschule,
- d) Polytechnische Schule
- e) 4. Klasse der allgemein bildenden höheren Schule

Die Zustimmung der/des Erziehungsberechtigten ist erforderlich.

Vorsicht!

Bei allen Varianten ist vor allem darauf zu achten, dass unter keinen Umständen eine Eingliederung in den Arbeitsprozess stattfindet, da hier ansonsten ein rechtswidriges Arbeitsverhältnis mit Entgeltanspruch entsteht und es dadurch zu großen arbeitsrechtlichen, kinder- und jugendschutzrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Problemen kommt.

Die Schüler/Schülerinnen sind bei der Inanspruchnahme der Schnupperlehre in allen Varianten ex lege unfallversichert (§ 175 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz). Sie müssen daher nicht

gesondert bei der Sozialversicherung angemeldet werden. Durch Schüler/Schülerinnen verursachte Schäden unterliegen dem allgemeinen Schadenersatzrecht. Die Haftung ist im Einzelfall zu prüfen. Schüler/Schülerinnen unterliegen keiner Arbeitspflicht, keiner bindenden Arbeitszeit und nicht dem arbeitsrechtlichen Weisungsrecht des Betriebsinhabers. Schüler/Schülerinnen haben keinen Anspruch auf Entgelt. Die Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzes und arbeitshygienische Vorschriften sind zu berücksichtigen.

Bei den Varianten A und B gilt darüber hinaus folgendes:

Während der Berufsorientierung sind die Schüler/Schülerinnen in einem ihrem Alter, ihrer geistigen und körperlichen Reife sowie den sonstigen Umständen entsprechenden Ausmaß zu beaufsichtigen. Grundsätzlich müssen Schüler/Schülerinnen im Rahmen von Schulaktivitäten von Lehrern beaufsichtigt werden (Aufsichtserlass / Erlass des BMBWK vom 20.08.1997 Zl. 10.361/115-III/4/96, RS Nr. 46/1997). Es besteht aber nach § 44a SchUG die Möglichkeit, die Beaufsichtigung von Schülern/Schülerinnen an „Nichtlehrer“ zu übertragen. Das bedeutet nun, dass bei einer Schnupperlehre eines Jugendlichen in einem Unternehmen die Aufsichtsperson des Schülers/der Schülerin, wenn diese kein Lehrer ist, funktionell als Bundesorgan tätig wird und im Falle eines Unfalles des Schülers/der Schülerin bei einer Vernachlässigung der Aufsichtspflicht hier die Amtshaftung gemäß dem AmtshaftungsG zum Tragen kommt. Dies dient hier aber konkret auch dem Schutz des Unternehmers: Wenn der Bund dem Geschädigten aufgrund des AmtshaftungsG den Schaden ersetzt, so kann er nur dann von den Personen, die als seine Organe gehandelt haben, Rückersatz begehren, wenn die Rechtsverletzung vorsätzlich oder grob fahrlässig verübt oder herbeigeführt wurde.

**Vereinbarung zur Absolvierung einer individuellen
Berufsorientierung
„Schnupperlehre“**

AUSSERHALB DER UNTERRICHTSZEIT*
(gem. § 175 Abs. 5 Z 3 ASVG iVm § 13b SchUG)

Name des Schülers	
Anschrift	
Wohnort	
Schule	
Klasse	

Als Erziehungsberechtigte(r) erteile ich hiermit die Zustimmung, dass oben genannter Schüler im Rahmen der individuellen Berufsorientierung (§ 175 Abs. 5 Z 3 ASVG iVm § 13 b SchUG) im

in der Zeit (von - bis) [max. 15 Tage!] _____

Betrieb _____

die Fertigkeiten und Kenntnisse des _____

Berufs (Lehrberufes) _____

ohne Anspruch auf Entgelt kennen lernen kann.

In der Zeit der individuellen Berufsorientierung durch den Schüler wird im Betrieb eine Aufsichtsperson bestellt. Rückseitig angeführte Rechte und Pflichten werden von Betrieb, Erziehungsberechtigtem und Schüler zur Kenntnis genommen.

Unterschrift des
Betriebes

Unterschrift des
Erziehungsberechtigten

Unterschrift des
Schülers

* (gilt nur für Schüler der 8. Klasse VS, der 4. Klasse HS, der 8. und 9. Klasse Sonderschule, der Polytechnischen Schule und der 4. Klasse AHS)

RECHTE UND PFLICHTEN

- Die Berufspraktischen Tage sind kein Arbeitsverhältnis.
- Eine Eingliederung der Schüler/-innen in den Arbeitsprozess ist unzulässig, das heißt:
Beschäftigung: ja
Ersatz der Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers: nein
- Schüler/-innen unterliegen keiner Arbeitspflicht, keiner bindenden Arbeitszeit und nicht dem arbeitsrechtlichen Weisungsrecht des Betriebsinhabers.
- Schüler/-innen haben keinen Anspruch auf Entgelt.
- Die Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzes und der arbeitshygienischen Vorschriften sind zu berücksichtigen und dem Jugendlichen nachweislich zur Kenntnis zu bringen.
- Auf die Körperkraft der Schüler/-innen ist Rücksicht zu nehmen.
- Schüler/-innen sind als solche nach der ASVG und der AUVA unfallversichert. Sie müssen nicht bei der Sozialversicherung angemeldet werden.
- Durch Schüler/-innen verursachte Schäden unterliegen dem Allgemeinen Schadenersatzrecht. Die Haftung ist im Einzelfall zu prüfen.

Erklärung des Schülers:

Ich bestätige, dass ich vom Betrieb über die für mich relevanten Rechtsvorschriften (Jugendschutz, Arbeitnehmerschutz und Arbeitshygiene) aufgeklärt wurde.

Unterschrift des Schülers

INFORMATION:

Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Niederösterreich
Landsbergerstraße 1 | 3100 St. Pölten
Abteilung Bildung
T 02742/851/17510 | F 02742/851/17549
M berufsausbildung@wknoe.at

Infoblatt - Ferialpraktikanten

		erledigt ¹
Begriff	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schüler oder Studenten, die als Ergänzung zu ihrer schulischen Ausbildung ein vorgeschriebenes Pflichtpraktikum in einem Betrieb absolvieren. Der Ausbildungszweck steht dabei im Vordergrund; 	
Tätigkeitsmerkmal(e)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tätigkeiten zum Zweck seiner Aus- und Weiterbildung; eine Bindung an betriebliche Arbeitszeiten sowie eine Weisungsgebundenheit darf nicht gegeben sein; der Praktikant hat sich aber in die allgemeine betriebliche Ordnung einzufügen; 	
Entlohnung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ein reguläres Arbeitsentgelt gebührt nicht; ob ein Taschengeld bezahlt wird bzw. wie hoch dieses ist, unterliegt der freien Vereinbarung; 	
Versicherung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anmeldung zur Unfallversicherung erforderlich (Ferialpraktikanten sind nicht pflichtversichert, aber während der Dauer des Pflichtpraktikums besteht Unfallversicherungsschutz). Die Gebietskrankenkassen behandeln das Taschengeld als beitragspflichtig, wenn die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird (volle Anmeldung zur Sozialversicherung erforderlich). 	
Tipps	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abschluss eines Praktikantenvertrags (schriftlich, ohne Probezeit) 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Achtung! Enthält der im Unternehmen anzuwendende Kollektivvertrag Entgeltsregelungen für Ferialpraktikanten, dann sind Ferialpraktikanten wie Arbeitnehmer zu behandeln 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einweisung in die geltenden Sicherheitsvorschriften 	
Kollektivverträge	<ul style="list-style-type: none"> ▪ siehe auch Liste der Kollektivvertragsregelungen für Ferialpraktikanten und/oder Volontäre 	

¹ wenn erledigt, bitte abhaken

Infoblatt - Ferialarbeitnehmer

		erledigt ¹
Begriff	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schüler oder Studenten, die während der Ferien Geld verdienen wollen, wobei diese Arbeit nicht als Pflichtpraktikum für die Schule bzw. Hochschule gilt 	
Tätigkeitsmerkmal(e)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kurzfristiges, befristetes Arbeitsverhältnis 	
Entlohnung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entgelt - Vereinbarung laut Kollektivvertrag 	
Versicherung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anmeldung zur Pflichtversicherung in der Pensions-, Kranken- Unfall- und Arbeitslosenversicherung nach dem ASVG; 	
Tipps	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abschluss eines Arbeitsvertrags (schriftlich, wenn ein längeres Arbeitsverhältnis vorliegt, sollte, wenn möglich, eine Probezeit im Vertrag vereinbart werden) 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sieht ein anzuwendender Kollektivvertrag Sonderzahlungen vor, sind diese bei Beendigung des Ferialarbeitsverhältnisses (aliquot) zu leisten. (Achtung: bitte überprüfen Sie, ob im Kollektivvertrag eine Wartezeit für den Anspruch auf Sonderzahlungen vorgesehen ist). 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einweisung in die geltenden Sicherheitsvorschriften 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Es kommt das gesamte Arbeitsrecht zur Anwendung. 	

¹ wenn erledigt, bitte abhaken

Infoblatt - **Volontär**

		Erledigt ¹
Begriff	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Volontäre sind Personen, die ausschließlich zum Zweck der Erweiterung und Anwendung von Kenntnissen ohne Arbeitspflicht und ohne Entgeltanspruch beschäftigt werden; 	
Tätigkeitsmerkmale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ werden meist kurze Zeit in einem Betrieb tätig, um sich weiterzubilden, ohne dass dies von der Schule als Praktikum gefordert wird; 	
Entlohnung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kein Entgelt (eventuell Taschengeld) 	
Versicherung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anmeldung zur Unfallversicherung erforderlich, wenn ein Taschengeld bezahlt wird, das weniger ist als die Geringfügigkeitsgrenze beträgt, darüber volle Anmeldung zur Sozialversicherung; 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einweisung in die geltenden Sicherheitsvorschriften 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Achtung! Für ausländische Volontäre besteht gemäß Ausländerbeschäftigungsgesetz Anzeigepflicht, Entgeltzahlungen (dazu zählen auch frei Unterkunft und/oder Verpflegung) führen zu einer Bewilligungspflicht (nähere Infos: AMS) 	
Kollektivvertrag	<ul style="list-style-type: none"> ▪ siehe auch Liste der Kollektivvertragsregelungen für Ferialpraktikanten und/oder Volontäre 	

¹ wenn erledigt, bitte abhaken

Infoblatt - Schnupperlehre

		erledigt ¹
Begriff	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ein kurzfristiges, entgeltfreies Beobachten und Verrichten einzelner Tätigkeiten in einem Betrieb durch Jugendliche 	
Tätigkeitsmerkmale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ durch Zuschauen, Fragen stellen und Ausprobieren einfacher, ungefährlicher Tätigkeiten soll ein interessierter Jugendlicher seinen Wunschberuf praxisbezogen kennen lernen; entweder Schulveranstaltung (berufspraktische Tage, berufspraktische Woche) oder bis zu 15 Tage in den Ferien für schulpflichtige SchülerInnen folgender Schularten und –stufen: <ul style="list-style-type: none"> a) 8. Klasse Volksschule, b) 4. Klasse der Hauptschule, c) 8. und 9. Klasse der Sonderschule, d) Polytechnische Schule e) 4. Klasse der allgemein bildenden höheren Schule 	
Entlohnung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kein Entgelt 	
Versicherung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keine Anmeldung bei der Sozialversicherung. (Die SchülerInnen sind bei der Inanspruchnahme der Schnupperlehre in allen Varianten ex lege unfallversichert (§ 175 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz). Sie müssen daher nicht gesondert bei der Sozialversicherung angemeldet werden.) 	
Tipps	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bei allen Varianten ist vor allem darauf zu achten, dass unter keinen Umständen eine Eingliederung in den Arbeitsprozess stattfindet, da sonst ein rechtswidriges Arbeitsverhältnis mit Entgeltanspruch entsteht und es dadurch zu arbeitsrechtlichen, kinder- und jugendschutzrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Problemen kommen kann. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erstellung einer Vereinbarung betreffend der Schnupperlehre in den Ferien (siehe beiliegende Mustervereinbarung) 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einweisung in die geltenden Sicherheitsvorschriften 	
Kollektivvertrag	<ul style="list-style-type: none"> ▪ keine Regelung 	

¹ wenn erledigt, bitte abhaken

Kollektivvertragsregelungen für **Ferialpraktikanten** und/oder **Volontäre**

Sparte Gewerbe und Handwerk:

- KV für Arbeiter im Eisen und Metallverarbeitenden Gewerbe - IX (Entlohnung) Punkt 4b
- KV Gärtner - § 1 lit. c bzw. Lohn tafel Gärtner - Anhang A
- KV Blumenbinder und -händler - § 1 Zif. 3
- Lohn tafel Zimmermeistergewerbe - Artikel III
- KV Maler - V c (Entlohnung Pflichtpraktikant)
- KV Friseure - § 10

Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft

- KV für Arbeiter im Gastgewerbe - Punkt 4 lit.b , f und g
- Kollektivvertrag für Angestellte im Gastgewerbe - Punkt 4 lit. b
- KV für Angestellten in Reisebüros - XVII lit. a Z 12 und Z 13

Sparte Bank und Versicherung

- Sparkassen KV - Artikel I Abs 3 lit b

Sparte Information und Consulting

- **Grafischer Kollektivvertrag:**
Regelungen zu Ferialpraktikanten finden sich im grafischen Kollektivvertrag explizit nur für Schüler der „Höheren Grafischen Bundes- Lehr- und Versuchsanstalt“ mit Sitz in Wien (echte Ferialpraxis; ausbildungsbedingt). Die entsprechende Regelung hat keine eigene Paragrafierung, findet sich aber im Mantelvertrag nach § 34.
- Kollektivvertrag für Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung - § 15 III

Sparte Transport und Verkehr

- KV der Speditionsangestellten - § 17 Punkt 8

Sparte Industrie

- Bergwerke und Eisenerzeugende Industrie - Arbeiter - Punkt IX/63
- Bergwerke und Eisenerzeugende Industrie - Angestellte - § 2 Abs.2 lit.b, § 18a, § 21
- Mineralölindustrie - Angestellte - § 2 Abs.3

- Stein- und keramische Industrie - Angestellte - § 2 Abs.2 lit.b, § 18a, § 21
- Glasindustrie - Angestellte - § 2 Abs.2 lit.b, § 18a, § 21
- Chemische Industrie - Angestellte - § 2 Abs.2 lit.b, § 18a, § 21
- Papierindustrie - Angestellte - § 2 Abs.2 lit.b, § 18a, § 21
- Papier und Pappeverarbeitende Industrie - Arbeiter - § 3
- Papier und Pappeverarbeitende Industrie - Angestellte - § 2 Abs.2 lit.b, § 18a, § 21
- Audiovisions- und Filmindustrie - Arbeiter + Angestellte -
Filmschaffende Industrie: § 1 lit.c
Nicht Filmschaffende Industrie: § 2 Abs.2 lit.a, § 20 Abs.6
- Bauindustrie - Angestellte - § 2 Abs. 3 lit.c, § 5
- Holzindustrie - Angestellte -
Holzindustrie: § 2 Abs. 2 lit.b, § 21
Sägeindustrie: § 2 Abs. 2 lit.b, § 21
- Nahrungs- und Genussmittelindustrie - Angestellte - § 2 Abs.2 lit.b, § 18a, § 21
- Ledererzeugende Industrie - Angestellte - § 2 Abs.2 lit.b, § 18a, § 21
- Lederverarbeitende Industrie - Angestellte -
Schuhindustrie: § 2 Abs.2 lit.b, § 18a, § 21
Lederwaren- und Kofferindustrie: § 2 Abs.2 lit.b, § 18a, § 21
- EISEN/METALL - Arbeiter:
 - Gießereiindustrie - Punkt IX/63
 - Nichteisen Metall Industrie - Punkt IX/63
 - Maschinen- und Stahlbauindustrie - Punkt IX/63
 - Fahrzeugindustrie - Punkt IX/63
 - Metallwarenindustrie - Punkt IX/63
- EISEN/METALL - Angestellte:
 - Gießereiindustrie - § 2 Abs.2 lit.b, § 18a, § 21
 - Nichteisen Metall Industrie - § 2 Abs.2 lit.b, § 18a, § 21
 - Maschinen- und Stahlbauindustrie - § 2 Abs.2 lit.b, § 18a, § 21
 - Fahrzeugindustrie - § 2 Abs.2 lit.b, § 18a, § 21
 - Metallwarenindustrie - § 2 Abs.2 lit.b, § 18a, § 21
- Elektro- und Elektronikindustrie - Arbeiter - Punkt IX/66
- Elektro- und Elektronikindustrie - Angestellte - § 2 Abs.2 lit.b, § 18

- Textilindustrie - Angestellte - § 2 Abs.2 lit.b, § 18a, § 21
- Bekleidungsindustrie - Angestellte - § 2 Abs.2 lit.b, § 18a, § 21
- Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen - Arbeiter - Punkt IX/63
- Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen - Angestellte - § 2 Abs.2 lit.b, § 18a, § 21

IMPRESSUM:

**Eigentümer, Herausgeber, Verleger,
Abteilung Bildung der Wirtschaftskammer NÖ,
Landsbergerstraße 1; 3100 St. Pölten
T: 02742/851/17510
F: 02742/851/17599
E: berufsausbildung@wknoe.at
W: <http://wko.at/noe/bildung>**
