

# FERIALPRAKTIKANTEN - FERIALARBEITNEHMER WAS HAT DER UNTERNEHMER ZU BEACHTEN?

## Volontär-Ferialpraktikant

### BLOSS PRAKTISCHE TÄTIGKEIT

- Darf zur Ergänzung der schulischen Ausbildung im Betrieb praktisch arbeiten, hat aber **keine Arbeitspflicht** gegenüber dem Betrieb
- Tätigkeit muß **Schulbezug** haben (Lehrplan, Studienordnung: Vorschrift oder zumindest Üblichkeit)
- Betrieb steckt höchstens äußersten zeitlichen Rahmen ab, fordert aber keine Arbeitszeit; aus betrieblicher Sicht besteht daher **keine Arbeitszeitbindung** (daß Schule für die Anerkennung eines Zeugnisses eine Mindestarbeitszeit fordert, schadet nicht)
- **Keine Bindung** an betriebliche Aufträge oder Arbeitsanweisungen, höchstens Bindung an Weisungen zur Gewährleistung der Sicherheit sowie „Selbstbindung“ aus pädagogischen Gründen zur Einhaltung der durch die Schule vorgegebenen Ausbildungs- und Arbeitsinhalte
- Sanktionen bei Nichtarbeit? Höchstens Nichtausstellung des gewünschten Zeugnisses
  
- **Keine Entgeltvereinbarung**, höchstens Förderung durch Taschengeld (zur Glaubwürdigkeit soll es erheblich niedriger sein als echtes Arbeitsentgelt)

## Ferialarbeitnehmer

### REGULÄRE ARBEIT

- Betrieb benötigt Aushilfe, zB. für Urlaubsvertretungen, Bewältigung von Arbeitsspitzen oder sonst anfallende Arbeiten, daher **Arbeitspflicht** gegenüber dem Betrieb
- Jede Arbeit möglich, Schulbezug ohne Bedeutung
  
- **Bindung** an **Arbeitszeit** und Arbeitszeiteinteilung
  
- **Bindung** an **Arbeitsaufträge** und Arbeitsanweisungen des Betriebes
  
- Sanktionen bei Nichtarbeit? Verwarnung, Entlassung, je nach Schwere; kein Entgelt für Nichtarbeitszeit, sofern keine Entgeltfortzahlungsbestimmungen greifen
- **Volle Entgeltvereinbarung**, mindestens kollektivvertragliches Entgelt

## Brauche ich einen schriftlichen Vertrag?

- Dringend empfohlen, muß im Kern Obiges beinhalten (siehe WK-Muster)
- Nicht unbedingt erforderlich
- Bei über 1 Monat Dienstzettel ausstellen (siehe WK-Muster)

## Folgen/Verpflichtungen für den Unternehmer

### ARBEITSRECHT?

- Arbeitsrechtliche Vorschriften gelten im wesentlichen nicht
- Kollektivvertrag gilt daher ebenfalls nicht
- Keine echte Entlohnung, höchstens Taschengeld
- Grundsätzlich freies Auflösungsrecht des Praktikanten, seitens des Betriebes ebenfalls, außer der Betrieb hat sich auf Zeit gebunden
- Bei Ausscheiden weder anteilige Sonderzahlungen noch Urlaubersatzleistung

### SOZIALVERSICHERUNG?

- Überschreitet Taschengeld Geringfügigkeitsgrenze (2002: € 301,54 monatlich oder € 23,16 täglich):
  - a)Anmeldung bei GKK zur Vollversicherung, mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung
  - b)Beiträge auf Basis des Taschengeldes nach Beitragsgruppe D2p
- Bei Nichtüberschreiten der Geringfügigkeitsgrenze: Anmeldung bei GKK zur Unfallversicherung.

Beschäftigt der Arbeitgeber aber mehrere (auch abhängige oder freie) Personen jeweils geringfügig und übersteigt die Summe dieser Entgelte den Grenzbetrag von € 452,31 im Monat, so ist von ihm inklusive der UV-Beiträge ein pauschalierter DG-Beitrag zur Kranken- und Pensionsversicherung zu entrichten (Summe: 17,8 %).

### ARBEITSRECHT?

- Arbeitsrechtliche Vorschriften gelten in vollem Umfang
- Kollektivvertrag gilt daher, falls er nicht die Ferialarbeitnehmer ausdrücklich ausnimmt
- Vereinbartes Entgelt, mindestens aber Entlohnung nach Kollektivvertrag, je nach Art der Arbeit
- Auflösung je nach Vereinbarung (Probezeit, Befristung), sonst Einhaltung der Kündigungszeit nötig
- Bei Ausscheiden meist anteilige Sonderzahlungen (laut Kollektivvertrag) und Urlaubersatzleistung

### SOZIALVERSICHERUNG?

- Überschreitet Entgelt Geringfügigkeitsgrenze (regelmäßig der Fall, außer bei extremer Teilzeitarbeit),
- Anmeldung bei GKK zur Voll- und Arbeitslosenversicherung
- Beiträge auf Basis des vereinbarten, mindestens aber kollektivvertraglichen Entgeltes nach Beitragsgruppen A1, D1
- Bei Nichtüberschreiten der Geringfügigkeitsgrenze: Nur Anmeldung zur Unfallversicherung bei GKK, eventuell pauschalierter DG-Beitrag (siehe linke Spalte).

**MUSTER:**

**VOLONTÄR-FERIALPRAKTIKANTENVERTRAG**

1. Zur Ergänzung der schulischen Ausbildung ..... wird Frau/Herrn ..... geboren am ..... Schüler/Student an ..... wohnhaft in ..... für die Zeit vom ..... bis längstens ..... entsprechende praktische Arbeit im Rahmen des Betriebes ermöglicht.
2. Eine Arbeitspflicht gegenüber dem Betrieb besteht nicht. Auch eine Bindung an einen bestimmten Umfang oder an eine bestimmte Einteilung der Arbeitszeit besteht nicht; im Interesse des Praktikantenerfolges wird der äußerste zeitliche Rahmen der praktischen Tätigkeit jedoch wie folgt festgelegt: .....
3. Eine Bindung an betriebliche Aufträge oder Arbeitsanweisungen besteht nicht, wohl aber eine Bindung an Weisungen, die zur Gewährleistung der Sicherheit erforderlich sind. Die Ermöglichung praktischer Arbeit und sich darauf beziehende Anleitungen und Hinweise gelten nicht als betriebliche Aufträge oder betriebliche Arbeitsanweisung dienen ausschließlich dem Interesse von Frau/Herrn ..... am Erfolg des Praktikums.
4. Das Praktikum wird seitens des Betriebes auch durch Gewährung eines Taschengeldes von € ..... gefördert.
5. Ein Dienstverhältnis wird durch dieses Volontär-Praktikum nicht begründet. Nach den gesetzlichen Bestimmungen erfolgt die Anmeldung bei der Gebietskrankenkasse, wobei ein Beitragsabzug nur im Falle eines über der Geringfügigkeit liegenden Taschengeldes erfolgt. Über das vereinbarte Taschengeld hinausgehende Ansprüche bestehen nicht.

Datum: .....

Mit obigen Vereinbarungen vollinhaltlich einverstanden: .....