LOHNBUCHHALTUNG STEGER

KURZ UND BÜNDIG – Nr. 05/2022

14. April 2022

In den Sommermonaten haben Betriebe auch heuer die Möglichkeit Studenten mit einem Praktikum aufzunehmen. Dazu ein Überblick mit den wichtigsten Bestimmungen:

AUSBILDUNGS- UND ORIENTIERUNGS-PRAKTIKUM

Studenten können mit einem **Ausbildungs- und Orientierungspraktikum** erste Erfahrungen in der Berufswelt sammeln. Dem Betrieb entstehen dabei keine hohen Kosten.
Die wesentlichen Merkmale hierfür sind:

- der Jugendliche muss **mind. 15 Jahre alt** sein;
- er muss **Student sein**, oder die **Schule/Universität** vor nicht mehr als **12 Monaten** abgeschlossen haben.
- als Entlohnung ist ein **Taschengeld von min. 300 € und max. 800 € pro Monat vorgesehen;**
- Mindestdauer **2 Wochen,** Höchstdauer **3 Monate**; für Universitätsstudenten **6 Monate**
- der Jugendliche ist für die Zeit des Praktikums für **Arbeitsunfälle** über das Inail, und für **Schäden an Dritten über die Betriebshaftpflicht** versichert;
- die Anzahl der Praktikanten hängt von **der Größe des Betriebes** ab: 0-5 Mitarbeiter - 1 Praktikant;
  6-19 Mitarbeiter - 2 Praktikanten; darüber: 10% der Mitarbeiter

WICHTIG:

- Für Praktikanten gelten **dieselben Arbeitsschutz-bestimmungen** wie für die anderen Mitarbeiter, z.B. braucht es eine **vorhergehende Genehmigung**, wenn der **minderjährige Praktikant gefährliche Tätigkeiten** ausübt;
- Minderjährige Praktikanten haben **Anrecht auf zwei Ruhetage** pro Woche.
- Jugendliche unter 16 Jahren dürfen **höchstens 35 Stunden pro Woche bzw. 7 Stunden pro Tag** arbeiten.
- Die Genehmigung muss **von allen Parteien unterschrieben** werden!

FERIALVERTRAG

Als **Alternative** zum Praktikum kann mit Studenten und Oberschülern ein Ferialvertrag abgeschlossen werden. Dabei handelt es sich um einen **befristeten Arbeitsvertrag für die Sommermonate**. Der Jugendliche erhält, abhängig von der zuletzt besuchten Klasse, einen **Prozentanteil der Entlohnung eines qualifizierten Mitarbeiters** (z.B. 55% für die erste Klasse), die **Sozialabgaben sind in vollem Ausmaß** zu entrichten.
Die Ferialverträge werden mit **eigenen Abkommen** geregelt. Deshalb muss überprüft werden, ob für den **jeweiligen Sektor gültige Abkommen** bestehen und es dürfen nur jene Betriebe einen Ferialvertrag abschließen, die **Mitglied beim entsprechenden Arbeitgeberverband** sind.