



Ferienjobs: Welche Formen gibt? Welche Konsequenzen sind damit verbunden?

Viele Schüler/innen und Studierende starten in einen Praktikumsplatz oder einen Sommerjob, um die ersten beruflichen Erfahrungen zu sammeln. Für viele Unternehmer/innen gehört es zur Unternehmenskultur, jungen Menschen das „Hineinschnuppern“ in den Beruf zu ermöglichen. Es sind vielleicht die nächsten Mitarbeiter darunter. Zu beachten sind dabei allerdings die unterschiedlichen Formen von Ferienjobs mit entsprechend unterschiedlichen Konsequenzen hinsichtlich Anmeldung und Entlohnung.

Ferialjob

Arbeiten Schüler/innen oder Studierende im Sommer, gelten sie wie alle anderen als Arbeitnehmer/innen. Sie sind unbedingt vor Arbeitsantritt vom Dienstgeber bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) anzumelden. Es gelten alle arbeitsrechtlichen Bestimmungen, wie insbesondere der Kollektivvertrag und das Sozial-Dumpinggesetz. Über der Geringfügigkeitsgrenze von € 485,85 pro Monat (Wert für das Jahr 2022) sind die Ferial-Arbeitnehmer/innen vollversichert, ihre Beitragsmonate werden bei der Pensionsberechnung mitberücksichtigt.

Echte Ferialpraktikanten

(Ferial)Praktikanten absolvieren ein Praktikum im Rahmen ihres Schul- oder Studienplans. Volontäre arbeiten freiwillig im Unternehmen mit. In beiden Fällen steht der Ausbildungscharakter im Vordergrund. Im Übrigen besteht keine Arbeitsverpflichtung und kein Anspruch auf ein Mindestgehalt. Es liegt nach Ansicht von Arbeitsrechtsexperten ein Ausbildungsvertrag und kein Dienstvertrag vor. Dennoch empfiehlt es sich, eine Anmeldung bei der ÖGK in Höhe des vereinbarten Taschengeldes vorzunehmen, um etwaige Nachforderungen seitens der ÖGK zu vermeiden.

Eine Sonderstellung nehmen Praktikanten in der Hotellerie und dem Gastgewerbe ein. Hier gilt das Pflichtpraktikum als echtes Dienstverhältnis, das entsprechend dem Kollektivvertrag in Höhe der Lehrlingsentschädigung entlohnt werden muss.

Schnuppertage

Für Schüler/innen, die eine individuelle Berufsorientierung während oder außerhalb der Unterrichtszeit absolvieren, gibt es die Möglichkeit sogenannter Schnuppertage. Grundsätzlich sind Schüler/innen durch die gesetzliche Schülerunfallversicherung abgesichert. Besteht keine Schulpflicht (mehr), hat eine Anmeldung als Volontär bei der AUVA zu erfolgen. Solche Berufsschnuppertage dürfen maximal fünf Tage pro Betrieb und maximal 15 Tage je Schüler/in innerhalb eines Kalenderjahres andauern.

Ferienjobs - was dürfen Kinder dazuverdienen?

Wenn Kinder mit Sommerjobs ihr eigenes Geld verdienen wollen, laufen Eltern Gefahr, die Familienbeihilfe und den Kinderabsetzbetrag zu verlieren. Kinder bis zur Vollendung des 19. Lebensjahres dürfen ganzjährig beliebig viel verdienen, ohne dass bei den Eltern die Familienbeihilfe und der Kinderabsetzbetrag gefährdet sind.

Kinder über 19 Jahre müssen darauf achten, dass das zu versteuernde Einkommen (jährliches Bruttoentgelt ohne 13. und 14. Gehalt nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen, Werbungskosten, Sonderausgaben und außergewöhnlichen Belastungen) € 15.000 nicht überschreitet, um die Familienbeihilfe und den Kinderabsetzbetrag nicht zu verlieren. Dies gilt unabhängig davon, ob das Einkommen in den Ferien oder außerhalb der Ferienzeit erzielt wird. Sollte das zu versteuernde Einkommen des Kindes € 15.000 überschreiten, wird die Familienbeihilfe um den übersteigenden Betrag vermindert und ist zurückzuzahlen.

Hinweis: Auch beim Bezug von Studienbeihilfen können Studenten bis zu € 15.000 dazuverdienen.

LBG-TIPP: Eine Arbeitnehmerveranlagung für Niedrigverdiener bringt auf jeden Fall die Erstattung von bis zu 50% der Sozialversicherungsbeiträge (sogenannte Negativsteuer). In den meisten Fällen wird diese im Wege der antragslosen Veranlagung seitens des Finanzamts im Folgejahr erledigt.

Stand: August 2022 | LBG