DGservice

Österreichische Gesundheitskasse

Das Fachmagazin der ÖGK für Dienstgeberinnen und Dienstgeber

Praktika:
Welche Beschäftigungsformen möglich sind

Grundsätze
Ausbildungsverhältnisse

Versichertengruppen
Merkmale und Beispiele

Beurteilung
Versicherungs- und Arbeitsrecht

INHALT

GRUNDSÄTZE

4 Ausbildungsverhältnisse im ASVG

VERSICHERTENGRUPPEN

5 Überblick

5 Ferialarbeiterinnen und Ferialarbeiter sowie Ferialangestellte

Foto: Robert Kneschke/Shutterstock.com

8 Pflichtpraktikum mit Taschengeld

11 Pflichtpraktikum ohne Taschengeld

13 Berufsorientierung (Schnupperlehre)

15 Volontariat

EXKURS

18 Sonderregelungen

18 Praktikantinnen und Praktikanten mit Hochschulbildung

Foto: Rido/Shutterstock.com

19 Praktikantinnen und Praktikanten in Ausbildung

19 Notariatskandidatinnen und Notariatskandidaten

20 Berufsanwärterinnen und Berufsanwärter im Bereich Wirtschaftstreuhand

20 Berufsanwärterinnen und Berufsanwärter im Bereich Ziviltechnik

21 Rechtsanwaltsanwärterinnen und Rechtsanwaltswärter

ANHANG

22 Abkürzungsverzeichnis

22 Impressum

Liebe Leserin, lieber Leser,

viele Schülerinnen und Schüler sowie Studierende gehen in den Sommerferien arbeiten, um Geld zu verdienen, Erfahrungen zu sammeln oder ein verpflichtendes Praktikum zu absolvieren.

Die Dienstgeberinnen und Dienstgeber sehen sich vor Beginn einer solchen Tätigkeit vor allem mit der Frage konfrontiert, ob eine entsprechende Anmeldung zur Sozialversicherung zu erfolgen hat oder nicht. Dazu ist in erster Linie klarzustellen: Ferialjob ist nicht Ferialjob!

Diesen Umstand haben wir zum Anlass genommen, um für Sie in unserer Sonderausgabe des „DGservice"-Magazins die verschiedenen Beschäftigungsformen, deren arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Beurteilung auf den ersten Blick vielleicht nicht immer klar erscheint, genauer zu beleuchten.

Wir hoffen, dass Ihnen der Praxisleitfaden gute Dienste erweist.

Ihre „DGservice"-Redaktion

Autoren: Mag. Wolfgang Böhm, Hannes Holzinger

Österreichische Gesundheitskasse

TIPP

Foto: Feng Yu/Shutterstock.com

... statt News later!

Newsletter gibt es wie Sand am Meer, aber einen Newsletter für Dienstgeberinnen und Dienstgeber gibt es nur einen. Und dieser informiert Dienstgeberinnen und Dienstgeber, Lohnverrechnerinnen und Lohnverrechner sowie Steuerberaterinnen und Steuerberater über wichtige Neuigkeiten aus dem Melde-, Versicherungs- und Beitragswesen. Kompetent und kostenlos.

Der Newsletter

- informiert über aktuelle Sachverhalte und gesetzliche Änderungen,
- bietet Orientierung bei der Anwendung sozialversicherungsrechtlicher Bestimmungen,
- unterstützt bei der Umsetzung von Gesetzestexten,
- ist eine solide Arbeitsgrundlage für Dienstgeberinnen und Dienstgeber und
- ist einfach zu abonnieren und ebenso einfach wieder abzubestellen.

Wir freuen uns, auch Sie im großen Kreis unserer Newsletter**-Leserinnen und -Leser begrüßen zu dürfen!**

Webtipp:
www.oegk.at/dienstgeber-newsletter

Ausbildungsverhältnisse im ASVG

Die österreichische Sozialversicherung ist bekanntlich als Pflichtversicherungssystem aufgebaut. Das bedeutet, dass die Versicherung unabhängig von Wissen und Willen der jeweiligen Person eintritt, sofern der im Gesetz definierte Sachverhalt vorliegt. Dabei kommt es nicht auf die Bezeichnung oder den Inhalt eines allenfalls abgeschlossenen Vertrages an. Vielmehr ist auf die Gestaltung der Tätigkeit im betrieblichen Ablauf Bedacht zu nehmen.

Grundsätzlich besteht für jedes Beschäftigungsverhältnis ein entsprechender Versicherungsschutz, dessen Umfang, je nach vorliegendem Sachverhalt, unterschiedlich ausfällt. Dies gilt auch für die diversen praxisorientierten Ausbildungsverhältnisse.

Foto: megaflopp/Shutterstock.com

Unterscheidung

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) unterscheidet unter anderem zwischen Ferialarbeiterinnen und Ferialarbeitern sowie Ferialangestellten, Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten mit und ohne Taschengeld, Schülerinnen und Schülern während einer Berufsorientierung sowie Volontärinnen und Volontären.

Im Hinblick auf besondere Ausbildungserfordernisse existieren darüber hinaus noch verschiedene Sonderregelungen für bestimmte Berufsgruppen, wie zum Beispiel für Krankenpflegeschülerinnen und Krankenpflegeschüler.

Bei der grundlegenden Unterscheidung der einzelnen Versicherungstatbestände haben sich folgende Fragen als Faustregel bewährt:

- Steht bei der zu beurteilenden Tätigkeit der Ausbildungszweck im Vordergrund oder überwiegt die tatsächliche Arbeitsleistung?
- Besteht hinsichtlich des Beschäftigungsbildes ein organisatorischer und inhaltlicher Unterschied zu den übrigen im Betrieb tätigen Personen?
- Wird Entgelt bzw. Taschengeld ausbezahlt oder werden Sachbezüge gewährt?
- Ist die (Hoch)Schulausbildung abgeschlossen oder dauert sie noch an?

Die Antworten darauf lassen bereits eine erste oberflächliche Einschätzung zu, ob ein Dienstverhältnis besteht oder beispielsweise von einem Volontariat auszugehen ist. Eine endgültige Zuordnung zu einem Versicherungstatbestand hat jedoch stets **anhand der jeweiligen Merkmale der Beschäftigung** zu erfolgen.

Umfang des Versicherungsschutzes

Für sämtliche praxisorientierte Ausbildungsverhältnisse besteht **zumindest ein Schutz in der Unfallversicherung**. Entgeltliche Tätigkeiten bedingen eine **Voll-** (Kranken-, Unfall-, Pensions-) **und Arbeitslosenversicherung**, sofern der beitragspflichtige Verdienst die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt.

Für manche Ausbildungsverhältnisse wird der Umfang der Pflichtversicherung ungeachtet eines etwaigen Verdienstes und dessen Höhe durch das ASVG geregelt. So unterliegen angehende Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung auch dann, wenn ihr monatliches Taschengeld die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt.

Meldungen und Abrechnung

Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten ohne Taschengeld sowie Schülerinnen und Schüler während einer Berufsorientierung unterliegen, sofern die im Folgenden beschriebenen Voraussetzungen vorliegen, der gesetzlichen Unfallversicherung für Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende. Diese wird aus Mitteln des Familienlastenausgleichsfonds finanziert. Es sind daher weder Meldungen zur Sozialversicherung zu erstatten noch Beiträge seitens des Betriebes zu entrichten.

Bei allen anderen praxisorientierten Ausbildungsverhältnissen hat die jeweilige Dienstgeberin bzw. der jeweilige Dienstgeber die gesetzlichen Meldebestimmungen einzuhalten bzw. ist entsprechend dem Versicherungsumfang verpflichtet, die anfallenden Sozialversicherungsbeiträge termingerecht zu entrichten. Für die Durchführung der Pflichtversicherung ist grundsätzlich die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) zuständig.

Für Volontärinnen und Volontäre gelangen abweichend dazu eigene Melde- und Abrechnungsbestimmungen zur Anwendung. Die Pflichtversicherung dieser speziellen Personengruppe wird durch die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) durchgeführt.

Anmeldung vor Arbeitsantritt

Vergessen Sie nicht, dass erforderliche Anmeldungen zur Pflichtversicherung – wie auch bei sämtlichen anderen Beschäftigungsverhältnissen – immer **vor Arbeitsantritt** zu erstatten sind.

Überblick

Die jeweiligen Versicherungstatbestände schließen eine mehrfache Pflichtversicherung für ein und dieselbe Tätigkeit aus. In der Praxis ergibt sich dabei folgende Prüfreihenfolge:

- **Ferialarbeiterin bzw. Ferialarbeiter sowie Ferialangestellte bzw. Ferialangestellter,**
- **Pflichtpraktikantin bzw. Pflichtpraktikant mit Taschengeld,**
- **Pflichtpraktikantin bzw. Pflichtpraktikant ohne Taschengeld,**
- **Schülerin bzw. Schüler während einer Berufsorientierung,**
- **Volontärin bzw. Volontär.**

HINWEIS

Für folgende berufsgruppenspezifische Ausbildungsverhältnisse existieren im ASVG **Sonderbestimmungen**:

- Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, die zur Ausübung des angestrebten Berufes eine praktische Ausbildung benötigen (etwa Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten),
- Schülerinnen und Schüler, die in Ausbildung zum gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege oder zu einem medizinischen Assistenzberuf stehen sowie Studierende an einer medizinisch-technischen Akademie,
- Notariatskandidatinnen und Notariatskandidaten,
- Berufsanwärterinnen und Berufsanwärter im Bereich Wirtschaftstreuhand,
- Berufsanwärterinnen und Berufsanwärter im Bereich Ziviltechnik,
- Rechtsanwaltsanwärterinnen und Rechtsanwaltsanwärter.

Ferialarbeiterinnen und Ferialarbeiter sowie Ferialangestellte

Viele Betriebe beschäftigen in den Sommermonaten Schülerinnen und Schüler sowie Studierende als Aushilfskräfte. Auch wenn man oft von Ferialpraktikantinnen und Ferialpraktikanten spricht: In der Regel sind es Ferialarbeiterinnen und Ferialarbeiter sowie Ferialangestellte, die als normale Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer tätig werden.

Warum Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer?

Weil sich ein Ferialjob nicht von einem herkömmlichen Beschäftigungsverhältnis unterscheidet. Das Unternehmen erwartet eine konkrete Arbeitsleistung, es gibt die Regeln vor und kontrolliert auch deren Einhaltung. Im Gegenzug ist der Betrieb verpflichtet, ein entsprechendes Entgelt zu bezahlen. Damit liegen die Kriterien eines klassischen Dienstverhältnisses vor. Lohnsteuerpflicht besteht ebenfalls.

Ob es sich um Schülerinnen und Schüler oder Studierende handelt, die eine vom Lehrplan oder der Studienordnung vorgeschriebene Tätigkeit ausüben, spielt keine Rolle.

Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer – Definition

Bei klassischen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern handelt es sich um Personen, die in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt werden (§ 4 Abs. 2 ASVG).

Ein Überwiegen dieser Merkmale gegenüber jenen der selbständigen Ausübung der Erwerbstätigkeit reicht für den Bestand eines klassischen Dienstverhältnisses aus.

Merkmale

Eine Beschäftigung in persönlicher Abhängigkeit liegt vor, wenn die tätig werdende Person im Rahmen ihrer Arbeitsleistung Ordnungsvorschriften hinsichtlich Arbeitsort, Arbeitszeit und des arbeitsbezogenen Verhaltens unterliegt. Die Arbeitsabläufe sowie die Arbeitsfolge orientieren sich somit primär an den Bedürfnissen des Betriebes.

Der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber kommt ein Weisungs- und Kontrollrecht zu. Dabei ist es unerheblich, in welchem Ausmaß sie bzw. er von diesem Recht auch tatsächlich Gebrauch macht. Ständige Weisungen und Kontrollen sind dabei nicht notwendig – das Vorliegen der stillen Autorität der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers genügt.

Die organisatorische Eingliederung in den Betrieb bzw. in die betrieblichen Abläufe ist ein weiteres Merkmal für ein klassisches Dienstverhältnis. Diese äußert sich zum Beispiel insofern, als der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer ein Arbeitsplatz (Schreibtisch und so weiter) zugewiesen wird, sie bzw. er Zeitaufzeichnungen zu führen hat oder sie bzw. er telefonisch im Betrieb erreichbar ist.

Wesentlich ist jedenfalls, dass die vereinbarte Tätigkeit persönlich auszuüben ist und keine Befugnis besteht, sich von Dritten vertreten zu lassen.

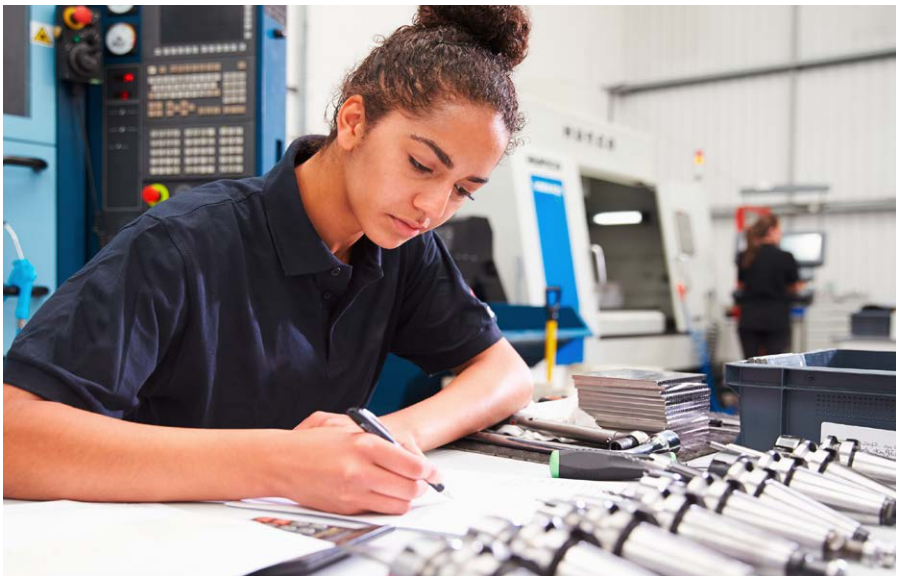

Foto: Monkey Business Images/Shutterstock.com

Wirtschaftliche Abhängigkeit liegt vor, wenn der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer keine Verfügungsmacht über die zur Ausübung der Tätigkeit erforderlichen Betriebsmittel (PC/Laptop, Büromöbel, Maschinen und so weiter) besitzt. Sie bzw. er ist zur Verrichtung der vereinbarten Arbeiten nur in der Lage, wenn ihr bzw. ihm die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die wesentlichen Betriebsmittel zur Verfügung stellt.

BEISPIEL

Eine Firma stellt für Juli und August einen Studenten als Aushilfskraft für das Lager an, da viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während dieser Zeit auf Urlaub sind. Vom Studenten wird erwartet, dass er kräftig mitanpackt, pünktlich zur Arbeit erscheint und die Anweisungen des Lagerleiters befolgt. Er muss auch die vorgegebenen Arbeitsabläufe und die Sicherheitsbestimmungen des Betriebes einhalten. Als Gegenleistung hat er Anspruch auf jene Entlohnung, die für diese Tätigkeit im Kollektivvertrag vorgesehen ist.

Beurteilung: Die Beschäftigung erfolgt im Rahmen eines klassischen Dienstverhältnisses gegen Entgelt. Der Lagerleiter tritt dabei als weisungs- und kontrollberechtigter Vorgesetzter auf. Neben den Vorgaben hinsichtlich Arbeitszeit und der Anweisungen, welche Arbeiten wie zu erledigen sind, ist auch klar, dass der Ferialarbeiter die vereinbarte Tätigkeit persönlich zu verrichten hat. Der Student ist organisatorisch in den Betrieb eingegliedert. So hat er die internen Sicherheitsbestimmungen sowie die organisatorischen Arbeitsabläufe (etwa verpflichtende Zeitaufzeichnungen) des Betriebes einzuhalten.

Sozialversicherung

- Vor Arbeitsantritt ist eine Anmeldung als Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer zu erstatten.
- Je nach Höhe des Entgeltes tritt eine Vollversicherung (Krankenversicherung, Unfallversicherung, Pensionsversicherung) und Arbeitslosenversicherung oder als geringfügig beschäftigte Dienstnehmerin bzw. geringfügig beschäftigter Dienstnehmer eine Teilversicherung in der Unfallversicherung nach dem ASVG ein.
- Beschäftigtengruppen: Arbeiter, Angestellte, Land- und Forstarbeiter bzw. geringfügig beschäftigte Arbeiter, Angestellte, Land- und Forstarbeiter.

Arbeitsrecht

Für Ferialarbeiterinnen und Ferialarbeiter sowie Ferialangestellte gelangen sämtliche arbeitsrechtliche Bestimmungen zur Anwendung.

- Es besteht Anspruch auf zumindest jenes Entgelt (dazu zählen auch Sonderzahlungen), das laut Kollektivvertrag bzw. den gesetzlichen Bestimmungen für die Tätigkeit vorgesehen ist.
- Ferialarbeiterinnen und Ferialarbeitern sowie Ferialangestellten gebührt Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Feiertagsentgelt und so weiter.

- Die Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge (BV) in der Höhe von 1,53 Prozent der Beitragsgrundlage sind durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber zu leisten, wenn die Beschäftigung länger als einen Monat dauert. (Anmerkung: Wird innerhalb von zwölf Monaten erneut bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber zu arbeiten begonnen, setzt die Beitragspflicht für die Betriebliche Vorsorge bereits mit dem ersten Tag ein – unabhängig von der Dauer der Dienstverhältnisse.)

Spezialtatbestand Land- und Forstwirtschaft

Landwirtschaftliche Praktika werden grundsätzlich in Form eines Dienstverhältnisses nach § 4 Abs. 2 ASVG absolviert.

Sollte in Einzelfällen zwischen den Parteien dieses Ausbildungsverhältnisses ein Volontariat vereinbart werden, ist unbedingt mit der Schule Rücksprache zu halten, ob damit noch der Ausbildungszweck erfüllt wird und eine Anrechnung stattfinden kann.

Hinsichtlich der Praktikantinnen- bzw. Praktikantenentschädigung ist auf den jeweiligen bundeslandspezifischen Kollektivvertrag Bedacht zu nehmen.

Spezialtatbestand Hotel- und Gastgewerbe

Pflichtpraktika im Hotel- und Gastgewerbe begründen ausschließlich ein **klassisches Dienstverhältnis nach § 4 Abs. 2 ASVG**. Ein Volontariat ist ausgeschlossen. Es besteht Anspruch auf ein Entgelt in der Höhe der jeweils geltenden kollektivvertraglichen Bestimmungen.

AUF EINEN BLICK

- **Begriff:** Ferialarbeiterinnen und Ferialarbeiter sowie Ferialangestellte werden im Rahmen eines Dienstverhältnisses gegen Entgelt beschäftigt.
- **Merkmale:** Persönliche Arbeitsleistungspflicht, Weisungsgebundenheit hinsichtlich Arbeitszeit und -ort sowie des arbeitsbezogenen Verhaltens, Kontrollunterworfenheit, Eingliederung in die Betriebsorganisation, Arbeit mit Betriebsmitteln der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers.

  Ob die Tätigkeit vom Lehrplan oder der Studienordnung vorgeschrieben wird, spielt keine Rolle!
- **Dienstnehmerin/Dienstnehmer:** Ja
- **Lohnsteuerpflicht:** Ja
- **Rechtsgrundlagen:** § 4 Abs. 2 ASVG

Sozialversicherung

- **Meldung:** Die Anmeldung ist vor Arbeitsantritt bei der ÖGK zu erstatten.
- **Beschäftigtengruppen:** Arbeiter, Angestellte, Land- und Forstarbeiter – entweder als geringfügig Beschäftigte bzw. geringfügig Beschäftigter oder als Vollversicherte bzw. Vollversicherter.
- **Beitragsgrundlage:** Die Beiträge sind von jenen Geld- und/oder Sachbezügen zu leisten, auf die die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer aus dem Dienstverhältnis Anspruch hat oder die sie bzw. er auf Grund dessen darüber hinaus von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber oder von einer bzw. einem Dritten erhält.
- **Versicherungsumfang:** Je nach Entgelthöhe tritt Vollversicherung (Krankenversicherung, Unfallversicherung, Pensionsversicherung) und Arbeitslosenversicherung oder nur Teilversicherung in der Unfallversicherung ein.

Arbeitsrecht

- **Ansprüche:** Wie sonstige Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer; insbesondere Sonderzahlungen, Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und so weiter.
- **Betriebliche Vorsorge:** Der BV-Beitrag ist zu entrichten, wenn die Beschäftigung länger als einen Monat dauert (Zwölf-Monatsregel).

Pflichtpraktikum mit Taschengeld

Die sozialversicherungsrechtlichen Merkmale eines Dienstverhältnisses liegen nicht vor.

Im Rahmen von schulischen oder universitären Ausbildungen ist vielfach vorgesehen, dass Schülerinnen und Schüler sowie Studierende ihr theoretisches Wissen durch praktische Erfahrungen im Berufsleben ergänzen.

Der **Inhalt und die Dauer** dieser verpflichtenden Berufspraktika sind dabei **in den jeweiligen Ausbildungsvorschriften (Studienordnung bzw. Lehrplan) konkret definiert** und gegenüber der (Fach)Hochschule oder der Schule auch nachzuweisen.

Anstelle einer Tätigkeit als Ferialarbeiterin bzw. Ferialarbeiter oder Ferialangestellte bzw. Ferialangestellter wird allerdings vereinbart, dass die Praktikantin bzw. der Praktikant im Betrieb lediglich Eindrücke sammeln kann und sich auf ihre bzw. seine Initiative hin entsprechend den Ausbildungsvorschriften praktisch betätigen darf. Dabei wird sie bzw. er von den Verantwortlichen im Betrieb begleitet und entsprechend unterstützt.

Ungeachtet dessen besteht **weder eine Anwesenheits- bzw. Arbeitsverpflichtung** noch ist sie bzw. er generell verpflichtet, Weisungen zu befolgen. Die Betätigung kommt demzufolge vorrangig der Praktikantin bzw. dem Praktikanten zugute – **der Ausbildungszweck steht im Vordergrund.**

Als Anerkennung für die von der Praktikantin bzw. vom Praktikanten im eigenen Interesse bewerkstelligten Arbeiten wird vom Betrieb ein **freiwilliges Taschengeld** ausbezahlt. Obwohl kein klassisches Dienstverhältnis in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt vorliegt (keine Arbeitsverpflichtung, keine Weisungen und so weiter), ist dennoch eine Anmeldung als Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer vorzunehmen.

Warum Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer?

Weil Personen, die lohnsteuerpflichtige Bezüge erhalten, als Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer im sozialversicherungsrechtlichen Sinn zu erachten sind.

Foto: goodluz/Shutterstock.com

Die Tätigkeit der Praktikantin bzw. des Praktikanten, für die sie bzw. er als Anerkennung ein Taschengeld bekommt, wird unter der Anleitung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers erbracht. Andernfalls wäre eine Ausbildung im Sinne des Lehrplanes oder der Studienordnung gar nicht möglich.

Letztendlich werden Unternehmen in der Praxis auch kaum zulassen, dass sich Praktikantinnen und Praktikanten völlig ohne Anleitung und Beaufsichtigung im Betrieb betätigen und die vorhandene Infrastruktur (Maschinen, Computer, Telefonanlagen und so weiter) gänzlich frei nutzen.

Durch das gewährte Taschengeld liegen lohnsteuerpflichtige Einkünfte aus unselbständiger Tätigkeit vor. Die Praktikantin bzw. der Praktikant ist somit als Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer anzumelden.

Lohnsteuerpflichtige Dienstnehmerin bzw. lohnsteuerpflichtiger Dienstnehmer – Definition

Nach dem ASVG gilt als Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer jedenfalls auch, wer nach § 47 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes 1988 (EStG 1988) lohnsteuerpflichtig ist.

Lohnsteuerpflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieser Bestimmung sind natürliche Personen, die Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (Arbeitslohn) beziehen.

Ein Dienstverhältnis liegt nach § 47 Abs. 2 EStG 1988 dann vor, wenn die

Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber ihre bzw. seine Arbeitskraft schuldet. Dies ist dann der Fall, wenn die tätige Person in der Betätigung ihres geschäftlichen Willens unter der Leitung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers steht oder im geschäftlichen Organismus der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers dessen Weisungen zu folgen verpflichtet ist.

Eine lohnsteuerpflichtige Dienstnehmerin bzw. ein lohnsteuerpflichtiger Dienstnehmer im sozialversicherungspflichtigen Sinn ist demnach eine Person, die fremdbestimmte Arbeitsleistung erbringt und dafür Geld- und/oder Sachbezüge erhält.

Spezialtatbestand: Erhält die Pflichtpraktikantin bzw. der Pflichtpraktikant während des Klinisch-Praktischen Jahres ein Taschengeld, liegt ein lohnsteuerpflichtiges Dienstverhältnis vor. Es besteht somit eine Pflichtversicherung nach dem ASVG sowie BV-Pflicht.

Merkmale

Charakteristisch für eine (lohnsteuerpflichtige)Praktikantin bzw. einen (lohnsteuerpflichtigen) Praktikanten mit Taschengeld ist:

- Die Praktikantin bzw. der Praktikant ist nicht zur (persönlichen) Arbeitsleistung verpflichtet und erhält weder Weisungen noch unterliegt er einer Kontrolle.
- Die Praktikantin bzw. der Praktikant erhält als Anerkennung für ihre bzw. seine praktische Tätigkeit von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber ein freiwilliges Taschengeld.
- Die von ihr bzw. ihm ausgeübte praktische Tätigkeit ist im Lehrplan bzw. der Studienordnung vorgeschrieben.
- Sie bzw. er betätigt sich entsprechend dieser Fachrichtung.
- Während ihrer bzw. seiner Tätigkeit wird sie bzw. er von geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Betriebes betreut bzw. angeleitet.
- Im Mittelpunkt der Tätigkeit steht der Lern- und Ausbildungszweck und nicht die Arbeitsleistung.

BEISPIEL

Eine Schülerin einer Höheren Lehranstalt für Sozialmanagement erhält die Möglichkeit, ihr Sommerpraktikum in einer von einem Verein betriebenen Tagesstätte für Menschen mit Behinderung zu absolvieren.

Sie darf, je nachdem wo es gerade erforderlich ist, eine der zahlreichen Gruppen (Kreativgruppe, Tongruppe etc.) besuchen und die Klientinnen und Klienten bei diversen Tätigkeiten unterstützen. So etwa beim Basteln von Weihnachtsschmuck, der im Zuge des jährlich stattfindenden Adventmarktes der Tagesstätte verkauft wird. Auf ihre Initiative hin unterstützt sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch kleinere Hilfsarbeiten – sei es beim Zubereiten des Essens oder auch beim Tischdecken. Sie darf sich gelegentlich bei der Betreuung einzelner Klientinnen und Klienten beteiligen, indem sie beispielsweise das Nachmittagsprogramm für die betreffende Person unter Einhaltung gewisser Vorgaben gestaltet.

Während der praktischen Tätigkeit wird sie von ihrer Betreuerin angeleitet. Diese achtet insbesondere darauf, dass das im Lehrplan vorgesehene Ausbildungsziel erreicht wird und die Sicherheitsvorschriften eingehalten werden. Weisungen, welche Arbeiten wann auszuüben sind, erhält die Schülerin nicht.

Ebenso hat sie keine Arbeitszeit einzuhalten. Fallweise beendet sie daher ihre Tätigkeit nach Absprache mit ihrer Praxisbetreuerin auch früher. Für die Dauer des achtwöchigen Pflichtpraktikums erhält die Schülerin vom Betrieb freiwillig ein Taschengeld in Höhe von 600,00 Euro.

Foto: Miriam Doerr Martin Frommherz/Shutterstock.com

Beurteilung: In Relation zur tatsächlich vom Betrieb verwertbaren Arbeitsleistung überwiegt bei der praktischen Tätigkeit der Lern- und Ausbildungszweck. Während der gesamten Praktikumszeit – insbesondere bei den von der Schülerin aus Eigeninteresse verrichteten Arbeiten – steht sie unter der Anleitung ihrer Praxisbetreuerin.

Durch das als Anerkennung für ihre Mithilfe gewährte Taschengeld liegt ein lohnsteuerpflichtiges Dienstverhältnis im Sinne des EStG 1988 vor, da sie unter der (An)Leitung der Dienstgeberin tätig wird.

Sozialversicherung

- Vor Arbeitsantritt ist eine Anmeldung als Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer zu erstatten.
- Je nach Höhe des Taschengeldes tritt eine Vollversicherung (Krankenversicherung, Unfallversicherung, Pensionsversicherung) und Arbeitslosenversicherung oder als geringfügig beschäftigte Dienstnehmerin bzw. geringfügig beschäftigter Dienstnehmer eine Teilversicherung in der Unfallversicherung nach dem ASVG ein. Dies auch dann, wenn auf Grund der geringen Bezüge keine Lohnsteuer abzuführen ist.
- Beschäftigtengruppen: Arbeiter, Angestellte, Land- und Forstarbeiter bzw. geringfügig beschäftigte Arbeiter, Angestellte, Land- und Forstarbeiter.

Arbeitsrecht

- Es besteht grundsätzlich weder Anspruch auf Entgelt laut Kollektivvertrag bzw. den gesetzlichen Bestimmungen, noch gebührt Urlaub, Feiertagsentgelt bzw. Krankenentgelt. Achtung: Es gibt Kollektivverträge, die die Pflichtpraktikantin bzw. den Pflichtpraktikanten sehr wohl berücksichtigen (etwa Landarbeiterinnen und Landarbeiter!).
- Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge in der Höhe von 1,53 Prozent der Beitragsgrundlage sind durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber zu leisten, wenn die Beschäftigung länger als einen Monat dauert. (Anmerkung: Wird innerhalb von zwölf Monaten erneut bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber zu arbeiten begonnen, setzt die BV-Pflicht bereits mit dem ersten Tag ein – unabhängig von der Dauer der Dienstverhältnisse.)

AUF EINEN BLICK

- **Begriff:** Praktikantinnen und Praktikanten mit Taschengeld sind Schülerinnen und Schüler sowie Studierende, die eine im Rahmen des Lehrplanes oder der Studienordnung vorgeschriebene praktische Tätigkeit verrichten und von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber eine freiwillige Leistung (Taschengeld) erhalten.
- **Merkmale:** Keine persönliche Arbeitsleistungspflicht, keine Weisungsgebundenheit hinsichtlich Arbeitszeit und -ort sowie des arbeitsbezogenen Verhaltens, keine Kontrollunterworfenheit, keine Eingliederung in die Betriebsorganisation.

  Ein freiwilliges Taschengeld wird vom Betrieb gewährt. Im Mittelpunkt der Tätigkeit steht der Lern- und Ausbildungszweck und nicht die Arbeitsleistung. Es muss sich nachweislich um Schülerinnen und Schüler oder Studierende einer bestimmten Fachrichtung handeln, die sich im Betrieb entsprechend dieser Fachrichtung betätigen.
- **Dienstnehmerin/Dienstnehmer:** Ja
- **Lohnsteuerpflicht:** Ja
- **Rechtsgrundlagen:** § 4 Abs. 2 ASVG in Verbindung mit § 47 Abs. 2 EStG 1988

Sozialversicherung

- **Meldung:** Die Anmeldung ist vor Arbeitsantritt bei der ÖGK zu erstatten.
- **Beschäftigtengruppen:** Arbeiter, Angestellte, Land- und Forstarbeiter – entweder als geringfügig Beschäftigte bzw. geringfügig Beschäftigter oder als Vollversicherte bzw. Vollversicherter.
- **Beitragsgrundlage:** Die Höhe der Beitragsgrundlage richtet sich nach dem freiwillig bezahlten Taschengeld.
- **Versicherungsumfang:** Je nach Höhe des Taschengeldes tritt Vollversicherung (Krankenversicherung, Unfallversicherung, Pensionsversicherung) und Arbeitslosenversicherung oder nur Teilversicherung in der Unfallversicherung ein.

Arbeitsrecht

- **Ansprüche:** Nein
- **Betriebliche Vorsorge:** Der BV-Beitrag ist zu entrichten, wenn die Beschäftigung länger als einen Monat dauert (Zwölf-Monatsregel).

Pflichtpraktikum ohne Taschengeld

Es liegen weder die sozialversicherungsrechtlichen Merkmale eines Dienstverhältnisses noch die Auszahlung von lohnsteuerpflichtigen Bezügen vor.

Diese Personengruppe absolviert, wie die im vorherigen Abschnitt behandelten Praktikantinnen und Praktikanten mit Taschengeld, ein durch **Studienordnung oder Lehrplan verpflichtend vorgeschriebenes Praktikum.**

Die Schülerinnen und Schüler bzw. Studierenden erhalten die Möglichkeit, sich entsprechend den jeweiligen Ausbildungsvorschriften im Betrieb praktisch zu betätigen. **Der Ausbildungszweck steht dabei im Vordergrund.**

Die Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten werden weder in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt tätig, noch erhalten sie ein Taschengeld. Ein Dienstverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinn besteht für diese Personen demzufolge nicht.

Pflichtversicherung liegt aber dennoch vor. Eine Anmeldung seitens der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers ist allerdings nicht erforderlich.

Foto: Monkey Business Images/Shutterstock.com

Warum?

Die Schülerinnen und Schüler bzw. Studierenden unterliegen während ihrer schulischen oder universitären Ausbildung der gesetzlichen Unfallversicherung für Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende nach dem ASVG.

Die Beiträge dazu werden von der AUVA aus Mitteln des Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) finanziert. Die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber unterliegt somit keiner Meldeverpflichtung.

Unfallversicherung für Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende

Diese umfasst Unfälle und Berufskrankheiten, die im örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Schul(Universitäts)ausbildung stehen.

BEISPIEL

Das Diplomstudium Psychologie sieht im zweiten Studienabschnitt ein Pflichtpraktikum im Ausmaß von sechs Wochen zu je 40 Wochenstunden vor. Eine Studentin absolviert dieses in der Sparte Berufsberatung, indem sie unter anderem mit Schülerinnen und Schülern Persönlichkeitstests durchführt. Anschließend wertet sie die Testergebnisse mit einem Psychologen aus und bespricht diese gemeinsam mit der Schülerin bzw. dem Schüler und den Eltern.

Die Termingestaltung und nähere Planung der Tests obliegt der Studentin. Sie stimmt sich regelmäßig mit ihrem Praktikumsbetreuer ab. Dabei wird sie im Hinblick auf ihre Tätigkeit ausschließlich fachlich unterstützt. Selbstverständlich ist die Studentin zur Verschwiegenheit verpflichtet. Weisungen erhält sie keine.

Beurteilung: Bei der nach eigener Terminplanung ausgeübten praktischen Tätigkeit überwiegt der Lern- und Ausbildungszweck. Die Praktikumsdauer orientiert sich an den einschlägigen Ausbildungsvorschriften der Studienordnung. Zwar finden regelmäßig Abstimmungsgespräche mit dem Praktikumsbetreuer statt, diese beschränken sich jedoch ausschließlich auf die fachliche Betreuung der angehenden Psychologin. Wenngleich die Studentin diesbezüglich angeleitet wird, tritt mangels Gewährung eines Taschengeldes kein Dienstverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinn ein.

Darunter fallen auch Unfälle und Berufskrankheiten bei der Ausübung einer im Rahmen des Lehrplanes bzw. der Studienordnung vorgeschriebenen praktischen Tätigkeit.

Merkmale

Charakteristisch für diese Personengruppe ist:

- Die Praktikantin bzw. der Praktikant ist nicht zur (persönlichen) Arbeitsleistung verpflichtet und erhält weder Weisungen noch unterliegt er einer Kontrolle.
- Die ausgeübte praktische Tätigkeit ist im Lehrplan bzw. der Studienordnung vorgeschrieben.
- Die Schülerin bzw. der Schüler oder die Studentin bzw. der Student betätigt sich entsprechend dieser Fachrichtung.
- Während der Tätigkeit wird sie bzw. er von geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Betriebes betreut bzw. angeleitet.
- Im Mittelpunkt der Tätigkeit steht der Lern- und Ausbildungszweck (und nicht die Arbeitsleistung).
- Die Praktikantin bzw. der Praktikant erhält vom Betrieb weder Taschengeld noch Sachbezüge.

Sozialversicherung

- Es ist keine Anmeldung zur Sozialversicherung notwendig.
- Die Schülerin bzw. der Schüler oder die Studentin bzw. der Student unterliegt während der Dauer des Pflichtpraktikums ohne Beitragsleistung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber der gesetzlichen Unfallversicherung für Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende.

Arbeitsrecht

- Es besteht weder Anspruch auf Entgelt laut Kollektivvertrag bzw. den gesetzlichen Bestimmungen, noch gebührt Urlaub, Feiertagsentgelt bzw. Krankenentgelt.
- Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge fallen nicht an.

AUF EINEN BLICK

- **Begriff:** Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten ohne Taschengeld sind Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende, die eine im Rahmen des Lehrplanes oder der Studienordnung vorgeschriebene oder übliche praktische Tätigkeit ohne finanzielle Gegenleistung verrichten.
- **Merkmale:** Keine persönliche Arbeitsleistungspflicht, keine Weisungsgebundenheit hinsichtlich Arbeitszeit und -ort sowie des arbeitsbezogenen Verhaltens, keine Kontrollunterworfenheit, keine Eingliederung in die Betriebsorganisation.

  Der Betrieb gewährt kein Taschengeld. Im Mittelpunkt der Tätigkeit steht der Lern- und Ausbildungszweck und nicht die Arbeitsleistung. Es muss sich nachweislich um Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende einer bestimmten Fachrichtung handeln, die sich im Betrieb entsprechend dieser Fachrichtung betätigen.
- **Dienstnehmerin/Dienstnehmer:** Nein
- **Lohnsteuerpflicht:** Nein
- **Rechtsgrundlagen:** § 8 Abs. 1 Z 3 lit. h und i ASVG

Sozialversicherung

- **Meldung:** Nein
- **Beschäftigtengruppen:** -
- **Beitragsgrundlage:** -
- **Versicherungsumfang:** Unfallversicherungsschutz besteht ohne Beitragsleistung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers durch die gesetzliche Unfallversicherung für Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende.

Arbeitsrecht

- **Ansprüche:** Nein
- **Betriebliche Vorsorge:** Nein

News für Ihre Lohnverrechnung!
Stets aktuell und monatlich per E-Mail.

Einfach abonnieren unter
www.oegk.at/dienstgeber-newsletter.

Berufsorientierung (Schnupperlehre)

Es liegt weder ein Dienstverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinn noch ein Pflichtpraktikum vor.

Berufspraktische Tage und individuelle Berufsorientierungstage bieten Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, erste Einblicke in die Arbeitswelt und den jeweiligen Wunschberuf zu erhalten.

Sie liefern den Schülerinnen und Schülern einen Vergleich zwischen persönlicher Vorstellung und tatsächlicher beruflicher Realität. Darüber hinaus unterstützen sie die Dienstgeberinnen und Dienstgeber darin, geeignete Lehrlinge zu finden.

Berufspraktische Tage oder individuelle Berufsorientierungstage, die als Schulveranstaltungen oder schulbezogene Veranstaltungen gelten, unterliegen der Pflichtversicherung in der Unfallversicherung. Eine Anmeldung seitens der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers ist nicht erforderlich.

Die Teilnahme an individuellen Berufsorientierungstagen ist ab der 8. Schulstufe möglich, solange der Schulbesuch aufrecht ist.

Foto: Robert Kneschke/Shutterstock.com

Warum?

Weil die Teilnahme an einer Schulveranstaltung, schulbezogenen Veranstaltung oder individuellen Berufsorientierung nach dem Schulunterrichtsgesetz (SchUG) der gesetzlichen Unfallversicherung für Schülerinnen und Schüler unterliegt.

Berufspraktische Tage

Berufspraktische Tage, die von der jeweiligen Schule (etwa Polytechnische Schule) organisiert und zeitgleich für alle Schülerinnen und Schüler abgehalten werden, gelten als Schulveranstaltungen und begründen den Schutz in der Unfallversicherung für Schülerinnen und Schüler.

Während der Unterrichtszeit

Für die Absolvierung einer **individuellen Berufsorientierung während der Unterrichtszeit** können Schülerinnen und Schüler ab der 8. Schulstufe allgemein bildender sowie berufsbildender mittlerer und höherer Schulen an bis zu fünf Tagen pro Unterrichtsjahr vom Unterricht freigestellt werden (nicht jedoch Schülerinnen und Schüler der Berufsschule). Die Erlaubnis zum Fernbleiben ist vom Klassenvorstand zu erteilen.

Außerhalb der Unterrichtszeit

Schülerinnen und Schüler im oder nach dem 8. Schuljahr können mit Zustimmung der bzw. des Erziehungsberechtigten ohne Eingliederung in den Arbeitsprozess **individuelle Berufsorientierungstage außerhalb der Unterrichtszeit** im Höchstausmaß von 15 Tagen pro Betrieb und Kalenderjahr in Anspruch nehmen.

BEISPIEL

Eine Schülerin, die die letzte Klasse der Hauptschule besucht, ist an dem Beruf einer pharmazeutisch-kaufmännischen Assistentin (PKA) interessiert. Sie meldet sich daher bei der nächstgelegenen Apotheke in ihrer Heimatstadt zur Berufsorientierung an.

Die meiste Zeit blickt sie dem angestammten Personal bei deren Tätigkeiten nur über die Schultern und stellt Fragen. Da sie von sich aus jedoch auch etwas mitarbeiten möchte, unterstützt sie eine bereits ausgebildete PKA beim Einsortieren der Ware sowie beim Gestalten der Schaufenster. Die fünf vereinbarten Berufsorientierungstage haben die Schülerin letztendlich in ihrem Wunsch bekräftigt, nach Abschluss der Hauptschule eine Ausbildung zur PKA zu beginnen.

Beurteilung: Es handelt sich dabei um eine individuelle Berufsorientierung, die zwischen der Apothekenbesitzerin und der Schülerin vereinbart wird. Letztere ist weder zur Arbeitsleistung verpflichtet noch an Arbeitszeiten gebunden. Es wird kein Entgelt gewährt. Da sie lediglich freiwillig den einen oder anderen Handgriff tätigt, besteht kein Dienstverhältnis. Grundsätzlich soll die Schülerin ihren Wunschberuf einer PKA durch bloßes Zuschauen, Fragenstellen und Ausprobieren einfacher Handgriffe praxisbezogen kennenlernen.

Merkmale

Charakteristisch für eine Berufsorientierung ist:

- Es liegt kein Dienstverhältnis in wirtschaftlicher und persönlicher Abhängigkeit gegen Entgelt vor (keine Arbeitspflicht, keine Gebundenheit an Arbeitszeiten, keine Eingliederung in den Betrieb und so weiter).
- Die Schülerin bzw. der Schüler erhält vom Betrieb weder Taschengeld noch Sachbezüge.
- Es handelt sich um Schülerinnen und Schüler im oder nach dem 8. Schuljahr.
- Wurde die Schule abgebrochen oder beendet, sind berufspraktische Tage oder individuelle Berufsorientierungstage nicht möglich.
- Die individuelle Berufsorientierung während der Unterrichtszeit ist an höchstens fünf Tagen pro Unterrichtsjahr möglich.
- Die individuelle Berufsorientierung außerhalb der Unterrichtszeit überschreitet nicht die Dauer von 15 Tagen pro Unternehmen und Kalenderjahr.
- Die Initiative, eine individuelle Berufsorientierung zu absolvieren, geht von der Schülerin bzw. vom Schüler oder von deren bzw. dessen Eltern aus.
- Die bzw. der Erziehungsberechtigte hat der individuellen Berufsorientierung zugestimmt.
- Es liegt eine Bestätigung vor, dass die Schülerin bzw. der Schüler auf alle relevanten Rechtsvorschriften (etwa jugendschutzrechtliche Bestimmungen) hingewiesen wurde.

Tipp: Dokumentieren Sie Anwesenheit, Beginn und Ende der individuellen Berufsorientierung und holen Sie eine (schriftliche) Zustimmungserklärung bei der bzw. dem Erziehungsberechtigten ein.

Achtung: Wird für die Berufsorientierung ein Taschengeld gewährt, besteht Lohnsteuerpflicht. Eine Anmeldung als Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer ist erforderlich.

Sozialversicherung

- Es ist keine Anmeldung zur Sozialversicherung notwendig.
- Die Schülerin bzw. der Schüler unterliegt während der Berufsorientierung ohne Beitragsleistung durch die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber der gesetzlichen Unfallversicherung für Schülerinnen- und Schüler.

Arbeitsrecht

- Es besteht weder Anspruch auf Entgelt laut Kollektivvertrag bzw. den gesetzlichen Bestimmungen, noch gebührt Urlaub, Feiertagsentgelt bzw. Krankenentgelt.
- Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge fallen nicht an.

AUF EINEN BLICK

- **Begriff:** Berufsorientierung bezeichnet ein kurzfristiges, praxisbezogenes und entgeltfreies Kennenlernen des Berufsalltages durch Beobachten und Verrichten einfacher Tätigkeiten in einem Betrieb.
- **Merkmale:** Keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung, keine Bindung an Arbeitszeiten, keine Eingliederung in den Arbeitsprozess, der Betrieb gewährt kein Taschengeld.

  Folgende Voraussetzungen müssen erfüllt sein:
  - Es handelt sich um Schülerinnen und Schüler im oder nach dem 8. Schuljahr.
  - Wurde die Schule abgebrochen oder beendet, ist eine Berufsorientierung nicht möglich.
  - Individuelle Berufsorientierung während der Unterrichtszeit: Es muss sich um Schülerinnen und Schüler ab der 8. Schulstufe allgemein bildender sowie berufsbildender mittlerer und höherer Schulen handeln (Schülerinnen und Schüler der Berufsschule sind davon ausgenommen). Sie wird von einer Schule nach schulrechtlichen Vorschriften (berufspraktische Tage) zur Ergänzung des lehrplanmäßigen Unterrichtes im Rahmen einer Schulveranstaltung oder als individuelle Berufsorientierung gemäß § 13b SchUG – individuelle Freistellung vom Unterricht, auf dem Lehrplan aufbauend, maximal fünf Tage pro Unterrichtsjahr – organisiert.
  - Individuelle Berufsorientierung außerhalb der Unterrichtszeit: Sie ist für Schülerinnen und Schüler im oder nach dem 8. Schuljahr möglich und darf höchstens 15 Tage pro Betrieb und Kalenderjahr dauern.
  - Die Initiative geht jeweils von der Schülerin bzw. vom Schüler oder deren bzw. dessen Erziehungsberechtigten aus.
  - Die bzw. der Erziehungsberechtigte muss der individuellen Berufsorientierung zustimmen und trifft diesbezüglich mit dem Betrieb eine (schriftliche) Vereinbarung.
  - Es liegt eine Bestätigung vor, dass die Schülerin bzw. der Schüler auf alle relevanten Rechtsvorschriften hingewiesen wurde.
- **Dienstnehmerin/Dienstnehmer:** Nein
- **Lohnsteuerpflicht:** Nein
- **Rechtsgrundlagen:** § 8 Abs. 1 Z 3 lit. h in Verbindung mit § 175 Abs. 5 ASVG

Sozialversicherung

- **Meldung:** Nein
- **Beschäftigtengruppen:** -
- **Beitragsgrundlage:** -
- **Versicherungsumfang:** Schülerinnen und Schüler sind während der Absolvierung berufspraktischen Tage oder individuellen Berufsorientierungstage ohne Beitragsleistung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers durch die gesetzlichen Unfallversicherung für Schülerinnen und Schüler geschützt.

Arbeitsrecht

- **Ansprüche:** Nein
- **Betriebliche Vorsorge:** Nein

Volontariat

Es liegt kein Dienstverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinn vor. Eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Unfallversicherung für Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende besteht nicht.

Nicht nur Schülerinnen und Schüler sowie Studierende haben Interesse, ihre theoretisch erworbenen Kenntnisse in der Berufswelt zu erweitern. Auch Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Ausbildungen privater Veranstalterinnen und Veranstalter oder Erwachsenenbildungseinrichtungen möchten den angestrebten Beruf aus eigenem Interesse oder im Zusammenhang mit einem Pflichtpraktikum auf Grund gesetzlicher Vorschriften praxisnah kennenlernen.

Pflichtpraktika außerhalb des Schul- oder Universitätsbereichs können, wenn alle anderen Voraussetzungen für ein Volontariat gegeben sind, in Form eines solchen absolviert werden.

Eine Verpflichtung, ein Praktikum entsprechend dem Lehrplan, der Studienordnung oder sonstigen berufsrechtlichen Vorschriften zu absolvieren, besteht nicht.

Um einen Einblick in die Arbeitsabläufe zu erlangen, treten interessierte Personen oftmals mit dem Ersuchen an Betriebe heran, ob sie sich für eine bestimmte Zeit im Betrieb freiwillig betätigen können. Dabei besteht weder eine Arbeitsverpflichtung – **der Ausbildungszweck steht im Vordergrund** – noch wird Entgelt oder Taschengeld gewährt. Obwohl kein Dienstverhältnis vorliegt, ist dennoch eine Anmeldung bei der AUVA notwendig.

Foto: as-artmedia/Shutterstock.com

Die Ausbildung muss dem geplanten Volontariat entsprechen. Widrigenfalls wird es seitens der AUVA nicht anerkannt.

Die Suche nach geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Form einer Bewerberauswahl (Casting) oder einer

Erprobung vor Arbeitsaufnahme (Arbeit auf Probe) begründet kein Volontariat.

Warum?

Weil das Volontariat theoretische oder praktische im Vorfeld des Volontariates erworbene Kenntnisse voraussetzt, die durch das Volontariat vertieft und um die praktische Anwendung ergänzt werden sollen.

Volontärin bzw. Volontär – Definition

Das ASVG verwendet den Begriff der Volontärin bzw. des Volontärs zwar in mehreren Bestimmungen, definiert ihn allerdings nicht näher. Der Begriff Volontärin bzw. Volontär wird aber stets als Sonderfall eines Dienst- oder Lehrverhältnisses verstanden.

Bei seiner Auslegung ist daher – so der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) in seinen Entscheidungen – auf das arbeitsrechtliche Begriffsverständnis abzustellen.

Merkmale

Lehre und Rechtsprechung verstehen unter der Tätigkeit einer Volontärin bzw. eines Volontärs eine Beschäftigung, die nicht in erster Linie Betriebsinteressen, sondern im Wesentlichen Zwecken der praktischen Ausbildung dient. Die Initiative hierzu geht in der Regel von der Volontärin bzw. vom Volontär selbst aus. Charakteristisch ist weiters die Unentgeltlichkeit der Tätigkeit.

Volontärin bzw. Volontär ist, wer in einem Betrieb mit Erlaubnis der Betriebsinhaberin bzw. des Betriebsinhabers die dort bestehenden maschinellen oder sonstigen Einrichtungen kennenlernen will und sich gewisse praktische Kenntnisse und Fertigkeiten aneignen darf. Die Volontärin bzw. der Volontär ist hierbei weder an eine bestimmte Tätigkeit gebunden noch ist sie bzw. er zur Arbeitsleistung verpflichtet.

Wesentliches Kriterium für ein Volontariat ist die fehlende organisatorische Eingliederung in das Unternehmen.

Die notwendige Ungebundenheit gegenüber dem Betrieb äußert sich insofern, als die Volontärin bzw. der Volontär nicht an die betriebliche Arbeitszeit bzw. sonstige Vorgaben gebunden ist.

Es besteht keine Verpflichtung, bestimmte Arbeiten zu verrichten. Eine weisungs- und kontrollunterworfene Eingliederung in den Arbeitsprozess liegt demzufolge nicht vor.

Das Beschäftigungsbild der Volontärin bzw. des Volontärs muss sich sowohl organisatorisch als auch inhaltlich ganz klar von der Tätigkeit der übrigen im Unternehmen beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer unterscheiden.

Achtung: Bei Hilfsarbeiten bzw. einfachen angelernten Tätigkeiten ist der Zweck der Ausbildung zu hinterfragen. Übersteigt ein Volontariat eine be-

BEISPIEL

Nach erfolgreichem Abschluss des Studiums der europäischen Ethnologie möchte eine Akademikerin ihre bislang theoretische Ausbildung durch eine entsprechende praktische Tätigkeit beim hiesigen Museum für Volkskunde ergänzen. Im Zuge dieses Ausbildungsverhältnisses ist sie unentgeltlich tätig und nicht zu einer Arbeitsleistung verpflichtet.

In den dafür vorgesehenen zwei Wochen lernt sie den Museumsbetrieb in der Praxis kennen und erwirbt Einblicke in den kuratorischen Bereich, welcher unter anderem die Inventarisierung, Ausstellungsvorbereitungen sowie diverse Depotarbeiten umfasst. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Museums vermitteln der Akademikerin Fachwissen für ihr mögliches späteres Berufsfeld. Geld- und/oder Sachbezüge erhält sie nicht.

Foto: Iakov Filimonov/Shutterstock.com

Beurteilung: Zwischen dem Museum und der Akademikerin wird eine Vereinbarung über ein unentgeltliches Volontariat getroffen.

Es wird ausdrücklich festgehalten, dass damit kein Dienstverhältnis begründet wird und somit auch keine Arbeitspflicht für die Volontärin besteht. Sie ist zudem nicht in den Betrieb eingegliedert und an keine Arbeitszeiten gebunden. Sie verpflichtet sich jedoch, etwaige Geschäftsgeheimnisse zu wahren und die geltenden Sicherheitsvorschriften zu beachten.

Die Tätigkeit dient ausschließlich dazu, die betrieblichen Einrichtungen zum Erwerb bzw. zur Erweiterung von Kenntnissen für die Praxis kennenzulernen.

stimmte Dauer oder wird es auf unbestimmte Zeit eingegangen, ist zu prüfen, ob nicht ein Dienstverhältnis vorliegt.

Es sind immer die tatsächlichen Verhältnisse im Betrieb und nicht die ursprüngliche Absicht bei Beschäftigungsaufnahme relevant.

In der Praxis stellen Volontärinnen und Volontäre eher die Ausnahme dar.

Sozialversicherung

- Die Volontärin bzw. der Volontär unterliegt der Teilversicherung in der Unfallversicherung.
- Sie bzw. er ist daher vor Arbeitsantritt direkt bei der AUVA zur Versicherung zu melden.
- Erhält die Volontärin bzw. der Volontär Taschengeld oder sonstige Bezüge, ist sie bzw. er als Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer bei der ÖGK anzumelden.
- Erfolgt das Volontariat im Rahmen eines Programmes der Europäischen Union zur Förderung der Mobilität junger Menschen, besteht keine Teilversicherung in der Unfallversicherung. Die Anmeldung zur Sozialversicherung entfällt.

Arbeitsrecht

- Es besteht weder Anspruch auf Entgelt laut Kollektivvertrag bzw. den gesetzlichen Bestimmungen, noch gebührt Urlaub, Feiertagsentgelt bzw. Krankenentgelt.
- Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge fallen nicht an.

AUF EINEN BLICK

- **Begriff:** Volontärinnen und Volontäre sind Personen, die sich ausschließlich zum Zwecke der Erweiterung und Anwendung von meist theoretisch erworbenen Kenntnissen ohne Arbeitsverpflichtung und ohne Entgelt (etwa Taschengeld) für kurze Zeit in einem Betrieb betätigen.
- **Merkmale:** Keine Bindung an eine bestimmte Tätigkeit, keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung, keine organisatorische Eingliederung in das Unternehmen. Das Volontariat ist ein Ausbildungsverhältnis (und kein Dienstverhältnis), welches überwiegend der Volontärin bzw. dem Volontär zugute kommt.
- **Dienstnehmerin/Dienstnehmer:** Nein
- **Lohnsteuerpflicht:** Nein
- **Rechtsgrundlagen:** § 8 Abs. 1 Z 3 lit. c ASVG

Sozialversicherung

- **Meldung:** Die Anmeldung ist vor Arbeitsantritt bei der AUVA zu erstatten.
- **Beschäftigtengruppen:** -
- **Beitragsgrundlage:** -
- **Versicherungsumfang:** Volontärinnen und Volontäre unterliegen der Teilversicherung in der Unfallversicherung.

Arbeitsrecht

- **Ansprüche:** Nein
- **Betriebliche Vorsorge:** Nein

Sonderregelungen

Einige Berufe erfordern während der oder im Anschluss an die theoretische Ausbildung den Nachweis einer praktischen Tätigkeit, um die angestrebte Berufsberechtigung zu erlangen. Nachstehend ein Überblick über die diesbezüglich im ASVG bestehenden Sonderregelungen.

Praktikantinnen und Praktikanten mit Hochschulbildung

Manche Personen, die ihr Studium erfolgreich abgeschlossen haben, benötigen für ihren zukünftigen Beruf eine vorgeschriebene praktische Ausbildung. Dabei handelt es sich etwa um Rechtspraktikantinnen und Rechtspraktikanten, Unterrichtspraktikantinnen und Unterrichtspraktikanten bzw. Psychologinnen und Psychologen in Ausbildung zur klinischen Psychologin bzw. zum klinischen Psychologen.

Im Regelfall wird dieses Praktikum im Rahmen eines Dienstverhältnisses erbracht und unterliegt dementsprechend der Pflichtversicherung.

Liegt in Einzelfällen kein Dienstverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinn vor, ist dennoch eine Anmeldung zu erstatten.

Foto: Rido/Shutterstock.com

Warum?

Weil Personen, die zum Zwecke der vorgeschriebenen Ausbildung für den künftigen, eine abgeschlossene Hochschulbildung erfordernden Beruf nach Abschluss dieser Hochschulausbildung beschäftigt sind, nach § 4 Abs. 1 Z 4 ASVG sowie § 1 Abs. 1 lit. d Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AlVG) jedenfalls der Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung unterliegen.

Sozialversicherung

- Vor Arbeitsantritt ist eine Anmeldung zu erstatten.
- Pflichtversicherung besteht in der Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung. Die Geringfügigkeitsgrenze ist nicht zu beachten.
- Die Beiträge sind in der Beschäftigtengruppe Qualifizierte Praktikanten (bzw. Qualifizierte Praktikanten – Bund, Land, Gemeinde) abzurechnen.
- Als Beitragsgrundlage sind jene Bezüge heranzuziehen, die die bzw. der Pflichtversicherte vom Träger jener Einrichtung erhält, in der die Ausbildung erfolgt.
- Sollten keine Bezüge gebühren bzw. bezahlt werden, gilt als Beitragsgrundlage der im § 44 Abs. 6 lit. c ASVG als täglicher Arbeitsverdienst festgelegte Betrag.
- Arbeiterkammerumlage und Wohnbauförderungsbeitrag fallen nicht an.
- Der Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz ist zu entrichten (Ausnahme: Dienstgeberin bzw. Dienstgeber ist Bund, Land oder Gemeinde).
- Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge fallen nicht an (Ausnahme: Verwaltungspraktikantinnen und Verwaltungspraktikanten des Bundes).

Praktikantinnen und Praktikanten in Ausbildung

Bei dieser Versichertengruppe handelt es sich um Schülerinnen und Schüler sowie Studierende,

- die sich in Ausbildung zum gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege nach dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG) bzw. zu einem medizinischen Assistenzberuf im Sinne des Medizinischen Assistenzberufe-Gesetzes (MABG) befinden oder
- die an einer medizinisch-technischen Akademie nach dem Gesetz über medizinisch-technische Dienste (MTD-G) studieren.

Die praktische Tätigkeit in Gesundheitseinrichtungen bzw. Krankenanstalten ist dabei integrierter Teil der vorstehenden Ausbildungen. Vom Träger jener Einrichtung, in der die Ausbildung erfolgt, ist eine Anmeldung zu erstatten.

Warum?

Weil diese Schülerinnen und Schüler sowie Studierende nach § 4 Abs. 1 Z 5 ASVG jedenfalls der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung unterliegen.

Sozialversicherung

- Vor Arbeitsantritt ist eine Anmeldung zu erstatten.
- Pflichtversicherung besteht in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung. Die Geringfügigkeitsgrenze ist nicht zu beachten.
- Arbeitslosenversicherungspflicht besteht nicht.
- Die Beiträge sind in der Beschäftigtengruppe *Krankenpflegeschüler* bzw. *Studierende nach MTD-Gesetz* abzurechnen.
- Als Beitragsgrundlage sind jene Bezüge heranzuziehen, die die bzw. der Pflichtversicherte vom Träger jener Einrichtung erhält, in der die Ausbildung erfolgt.
- Sollten keine Bezüge gebühren bzw. bezahlt werden, gilt als Beitragsgrundlage der im § 44 Abs. 6 lit. c ASVG als täglicher Arbeitsverdienst festgelegte Betrag.
- Sonstige Nebenbeiträge sowie Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge fallen nicht an.

Notariatskandidatinnen und Notariatskandidaten

Notariatskandidatinnen und Notariatskandidaten sind akademisch ausgebildete Juristinnen und Juristen, die sich auf den Beruf der Notarin bzw. des Notars unter anderem durch Praxis in einer Notariatskanzlei vorbereiten. Eine Anmeldung zur Pflichtversicherung nach dem ASVG ist nicht zu erstatten.

Warum?

Weil Notariatskandidatinnen und Notariatskandidaten nach § 5 Abs. 1 Z 8 ASVG von der Vollversicherung ausgenommen sind. Sie unterliegen der Pensionsversicherung nach dem Notarversicherungsgesetz 1972 (NVG).

Sozialversicherung

- Vor Arbeitsantritt ist keine Anmeldung zu erstatten.
- Liegt ein Dienstverhältnis vor, das länger als einen Monat dauert, sind Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge in der Höhe von 1,53 Prozent zu entrichten. (Anmerkung: Wird innerhalb von zwölf Monaten erneut bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber zu arbeiten begonnen, setzt die BV-Pflicht bereits mit dem ersten Tag ein – unabhängig von der Dauer der Dienstverhältnisse.)
- Eine entsprechende Anmeldung seitens der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers hat im Beschäftigungsbereich Sonstige Personen ohne KV-Schutz zu erfolgen.
- Die Betriebliche Vorsorge ist in der Beschäftigtengruppe Betriebliche Vorsorge ohne SV-Pflicht abzurechnen.

Foto: Monkey Business Images/Shutterstock.com

Berufsanwärterinnen und Berufsanwärter im Bereich Wirtschaftstreuhand

Angehende Wirtschaftstreuhänderinnen und Wirtschaftstreuhänder müssen hauptberuflich eine zumindest dreijährige Praxis als so genannte Berufsanwärterinnen und Berufsanwärter in einer Wirtschaftstreuhandkanzlei absolvieren. Eine Anmeldung zur Pflichtversicherung ist zu erstatten.

Warum?

Weil die erforderliche Praxis im Rahmen eines Dienstverhältnisses nach § 4 Abs. 2 ASVG absolviert wird.

Sozialversicherung

- Vor Arbeitsantritt ist eine Anmeldung zu erstatten.
- Pflichtversicherung besteht in der Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung.
- Die Beiträge sind in der Beschäftigtengruppe *Pharmazeutische Fachkräfte oder Berufsanwärter der Wirtschaftstreuhänder* abzurechnen.
- Als Beitragsgrundlage gelten jene Geld- und/oder Sachbezüge, auf die die bzw. der Pflichtversicherte aus dem Dienstverhältnis Anspruch hat oder die sie bzw. er auf Grund dessen darüber hinaus von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber oder einer bzw. einem Dritten erhält. Es gelten die entsprechenden kollektivvertraglichen Bestimmungen.
- Die Arbeiterkammerumlage fällt nicht an.
- Der Wohnbauförderungsbeitrag und der Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz sind zu entrichten.
- Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge in der Höhe von 1,53 Prozent fallen an, wenn die Beschäftigung länger als einen Monat dauert. (Anmerkung: Wird innerhalb von zwölf Monaten erneut bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber zu arbeiten begonnen, setzt die BV-Pflicht bereits mit dem ersten Tag ein – unabhängig von der Dauer der Dienstverhältnisse.)

Berufsanwärterinnen und Berufsanwärter im Bereich Ziviltechnik

Nach Abschluss eines entsprechenden Studiums an einer Universität bzw. Fachhochschule muss die Anwärterin bzw. der Anwärter für den Beruf Ziviltechnikerin bzw. Ziviltechniker eine mindestens dreijährige Praxiszeit zurücklegen. Eine Anmeldung zur Pflichtversicherung ist zu erstatten.

Warum?

Weil die erforderliche Praxis grundsätzlich in einem Dienstverhältnis nach § 4 Abs. 2 ASVG absolviert wird.

Sozialversicherung

- Vor Arbeitsantritt ist eine Anmeldung zu erstatten.
- Pflichtversicherung besteht in der Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung.
- Die Beiträge sind in der Beschäftigtengruppe Angestellte abzurechnen.
- Als Beitragsgrundlage gelten jene Geld- und/oder Sachbezüge, auf die die bzw. der Pflichtversicherte aus dem Dienstverhältnis Anspruch hat oder die sie bzw. die er auf Grund dessen darüber hinaus von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber oder einer bzw. einem Dritten erhält. Es gelten die entsprechenden kollektivvertraglichen Bestimmungen.
- Die Arbeiterkammerumlage, der Wohnbauförderungsbeitrag sowie der Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz sind zu entrichten.
- Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge in der Höhe von 1,53 Prozent fallen an, wenn die Beschäftigung länger als einen Monat dauert. (Anmerkung: Wird innerhalb von zwölf Monaten erneut bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber zu arbeiten begonnen, setzt die BV-Pflicht bereits mit dem ersten Tag ein – unabhängig von der Dauer der Dienstverhältnisse.)

Foto: Barang/Shutterstock.com

Rechtsanwaltsanwärterinnen und Rechtsanwaltsanwärter

Foto: Jacob Lund/Shutterstock.com

Angehende Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte müssen nach dem Abschluss des rechtswissenschaftlichen Studiums unter anderem drei Jahre bei einer österreichischen Rechtsanwältin bzw. einem österreichischen Rechtsanwalt als Rechtsanwaltsanwärterin bzw. Rechtsanwaltsanwärter (Konzipientin bzw. Konzipient) praktizieren. Eine Anmeldung zur Pflichtversicherung ist zu erstatten.

Warum?

Weil Rechtsanwaltsanwärterinnen und Rechtsanwaltsanwärter die Voraussetzungen eines Dienstverhältnisses nach § 4 Abs. 2 ASVG erfüllen.

Diese Personen unterliegen jedoch gemäß § 5 Abs. 1 Z 8 in Verbindung mit § 7 Z 1 lit. e ASVG der Teilversicherung in der Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung.

Sozialversicherung

- Vor Arbeitsantritt ist eine Anmeldung zu erstatten.
- Pflichtversicherung besteht in der Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung. Die Geringfügigkeitsgrenze ist nicht zu beachten.
- Pensionsversicherungspflicht besteht nicht, da eigene Versorgungseinrichtungen der Rechtsanwaltskammern für Alters-, Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenleistungen bestehen.
- Die Beiträge sind in der Beschäftigtengruppe *Angestellte Rechtsanwälte, Rechtsanwaltsanwärter, Geschäftsführer von Ziviltechnikergesellschaften* abzurechnen.
- Als Beitragsgrundlage gelten jene Geld- und/oder Sachbezüge, auf die die bzw. der Pflichtversicherte aus dem Dienstverhältnis Anspruch hat oder die sie bzw. er auf Grund dessen darüber hinaus von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber oder einer bzw. einem Dritten erhält.
- Die Arbeiterkammerumlage fällt nicht an.
- Der Wohnbauförderungsbeitrag und der Zuschlag nach dem Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz sind zu entrichten.
- Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge in der Höhe von 1,53 Prozent fallen an, wenn die Beschäftigung länger als einen Monat dauert. (Anmerkung: Wird innerhalb von zwölf Monaten erneut bei derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber zu arbeiten begonnen, setzt die BV-Pflicht bereits mit dem ersten Tag ein – unabhängig von der Dauer der Dienstverhältnisse.)

Abkürzungsverzeichnis

Die folgende Aufstellung beinhaltet die in dieser Sonderausgabe verwendeten Abkürzungen und deren Bedeutungen.

ABC

ABKÜRZUNG	BEDEUTUNG
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AUVA	Allgemeine Unfallversicherungsanstalt
BV	Betriebliche Vorsorge
EStG 1988	Einkommensteuergesetz 1988
KV	Krankenversicherung
ÖGK	Österreichische Gesundheitskasse
SchUG	Schulunterrichtsgesetz

IMPRESSUM

Offenlegung nach § 25 Mediengesetz

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Österreichische Gesundheitskasse (kurz ÖGK), Wienerbergstraße 15-19, 1100 Wien, ATU74552637, Tel.: +43 5 0766-0, E-Mail: office@oegk.at, Web: www.oegk.at/impressum

Die ÖGK ist ein gesetzlicher Krankenversicherungsträger und wird durch den Verwaltungsrat vertreten (§ 432 ASVG) – www.oegk.at/selbstverwaltung

Produktionsleiterin: Mag.ª (FH) Karina Sandhofer (ÖGK)

Autoren: Mag. Wolfgang Böhm, Hannes Holzinger (alle ÖGK)

Redaktionsteam: Fachbereich Versicherungsservice, Fachbereich Öffentlichkeitsarbeit und Marketing der ÖGK

Grundlegende Richtung: Das Magazin „DGservice" dient der Information der Dienstgeberinnen und Dienstgeber, Steuerberaterinnen und Steuerberater sowie Lohnverrechnerinnen und Lohnverrechner sowie deren Mitarbeitenden über Themen aus dem Bereich Melde-, Versicherungs- und Beitragswesen.

Haftungsausschluss: Die mit diesem Magazin „DGservice" veröffentlichten Inhalte sind mit größter Sorgfalt recherchiert und kontrolliert. Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der gebotenen Informationen können wir dennoch keine Gewähr übernehmen.

Bildnachweis: Titelfoto: Monkey Business Images/Shutterstock.com, weitere Bilder, wenn nicht anders angegeben: ÖGK