



PFLICHTPRAKTIKUM IM HOTEL- UND GASTGEWERBE

Informationen für Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten

EIN RATGEBER DER JUNGEN AK

HOTLINE
0662-8687-94



„Ein Praktikum bietet dir die Möglichkeit, deine ersten Erfahrungen in der Arbeitswelt zu sammeln. Eine gute Sache. Sei dir aber bewusst: Du musst dir nicht alles gefallen lassen – du hast Rechte!“

Siegfried Pichler
AK Präsident

Die vorliegende Broschüre wurde nach bestem Wissen verfasst. Dennoch kann keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit sämtlicher Informationen übernommen werden. Die allgemeinen Informationen ersetzen im konkreten Einzelfall keine intensive rechtliche und persönliche Beratung.

Impressum

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg,
Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg. Offenlegung gem.
§ 25 Mediengesetz: siehe <https://sbg.arbeiterkammer.at/impressum.html>
Zulassungsnummer: AK Wien DVR 003 1208
Titelfoto: ©gpointstudio - Fotolia.com
Für den Inhalt verantwortlich: Mag. Jürgen Fischer
Redaktion: Stephan Gabler, Grafik: Gabriele Gallei
Druck: GWS – Geschützte Werkstätten Integrative Betriebe Salzburg GmbH
Verlags- und Herstellungsort: Salzburg

Stand: März 2017

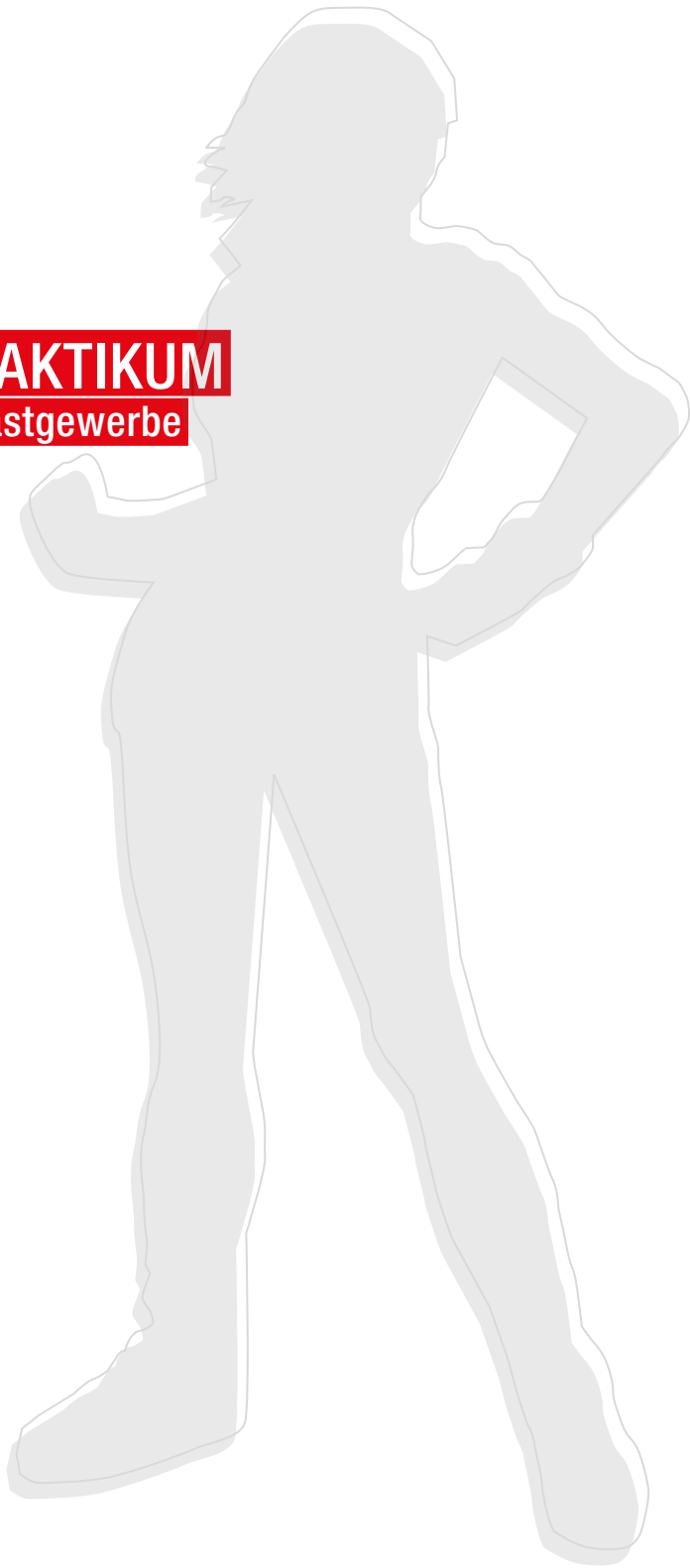


GERECHTIGKEIT MUSS SEIN



PFLICHTPRAKTIKUM

im Hotel- und Gastgewerbe



INHALTSVERZEICHNIS

WIE BEKOMME ICH EINE PRAKTIKUMSTELLE?	7
Schulrechtliche Vorschriften	
A. Lehrplanbestimmungen	7
B. Weitere schulrechtliche Bestimmungen:	
Ferienregelung	9
PFLICHTPRAKTIKUM UND ARBEITSRECHT	11
Allgemeines	11
Anwendung arbeitsrechtlicher Vorschriften	12
Dienstzettel/Praktikums-Arbeitsvertrag	13
SCHUTZBESTIMMUNGEN	15
Arbeitszeit	15
Überstunden	16
Ruhepausen und Ruhezeiten	17
Nachruhe	18
Sonn- und Feiertagsruhe	18
Wochenfreizeit	19
Aushang über die Arbeitszeit	19
Arbeitszeitaufzeichnungen	19
Sonstige Schutzbestimmungen	20
Praktikums-Arbeitsvertrag	
(PFLICHTPRAKTIKUM – GASTGEWERBE) zum Herausnehmen	MITTE
ENTLOHNUNG	21
Grundsätzliches	21
Entgelt für Feiertage und Sonntage	22
Entgeltfortzahlung bei Krankheit	22
Jahresremuneration (Urlaubszuschuss, Weihnachtsgeld)	22
Abgeltung des Urlaubsanspruches (Urlaubersatzleistung)	23
Lohnabrechnung	23
Verzichtserklärungen	24
Verfall von Ansprüchen	24

FÜRSORGEPFLICHT	25
DES ARBEITGEBERS/DER ARBEITGEBERIN	25
Allgemeines	25
Schutz vor Tötlichkeiten und Ehrverletzungen	25
Ausstellung eines Zeugnisses	25
KOST UND QUARTIER	26
VOM ARBEITGEBER/VON DER ARBEITGEBERIN	26
Allgemeines	26
Unterkunft	26
HAFTUNG BEI SCHADENSFÄLLEN	28
Haftung nach dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz	28
Haftung nach dem Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im Hotel- und Gastgewerbe	29
Ende und vorzeitige Auflösung des PraktikantInnen-Arbeitsverhältnisses	29
Schadenersatzanspruch bei vorzeitiger Vertragsauflösung	30
KOLLEKTIVVERTRAG UND PRAKTIKUM	31
Kollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe	31
Bekanntmachung des Kollektivvertrages im Betrieb	31
SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHT	32
PFLICHTPRAKTIKUM UND FAMILIENBEIHLFE	33
PFLICHTPRAKTIKUM UND LOHNSTEUER	34
Steuerbegünstigung bei Sonderzahlungen und Zuschlägen	34
Jahresausgleich/Veranlagung	34
PRAKTIKUM IM AUSLAND	35
Beschäftigungsbewilligung	35
Arbeitsvertrag	35
Entlohnung.....	35
ANHANG	37

WIE BEKOMME ICH EINE PRAKTIKUMSTELLE?

In den Schulen werden Adressen von Betrieben, die Praktikantinnen und Praktikanten beschäftigen, bekannt gegeben. Bewerbungen können schriftlich, persönlich oder telefonisch erfolgen. Wichtig ist, in einem persönlichen Gespräch zumindest die im Folgenden genannten Bedingungen des Arbeitsverhältnisses abzuklären (Checkliste):

- ➡ Dauer des Praktikums,
- ➡ die Art der Arbeitsleistung,
- ➡ der Arbeitsort,
- ➡ die Arbeitszeiten,
- ➡ ob und zu welchen Bedingungen Quartier vom Dienstgeber/ von der Dienstgeberin zur Verfügung gestellt wird (Ort und Art der Unterkunft),
- ➡ ob Tagesverpflegung unentgeltlich gewährt wird,
- ➡ ob die Wäsche im Betrieb gewaschen werden darf, usw.

Alle Zusatzvereinbarungen zum Praktikumsvertrag sollen schriftlich festgehalten werden. Empfehlenswert ist es, den Arbeitsplatz und die Unterkunft bereits beim Vorstellungsgespräch zu besichtigen.

SCHULRECHTLICHE VORSCHRIFTEN

A. LEHRPLANBESTIMMUNGEN

Bildungs- und Lehraufgabe des Praktikums: Die Schülerin/der Schüler soll:

- ➡ ergänzend zu den Kenntnissen und Fertigkeiten, die durch die facheinschlägigen Unterrichtsgegenstände vermittelt werden, in einem Betrieb der Wirtschaft oder des Sozialbereichs jene Gewandtheit der Berufsausübung erlangen, die den Anforderungen des jeweiligen Berufsfeldes der Schulart entspricht;
- ➡ die in der Schule erworbenen Sachkompetenzen in der Berufsrealität umsetzen können;
- ➡ einen umfassenden Einblick in die Organisation von Betrieben gewinnen;
- ➡ über Pflichten und Rechte einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers Bescheid wissen und die unmittelbare berufliche Situation daraufhin überprüfen können;

- ➡ sich Vorgesetzten und MitarbeiterInnen gegenüber freundlich, korrekt, selbstsicher und effizient verhalten können;
- ➡ aus der Zusammenschau der Unterrichts- und Praxiserfahrung eine positive Grundhaltung zum Arbeitsleben insgesamt und zum konkreten beruflichen Umfeld im Besonderen gewinnen.

Das Pflichtpraktikum (bzw. fakultative Praktikum) soll aufgrund einer möglichst präzise gefassten Vereinbarung zwischen einem dem Bildungsziel der Schulart entsprechenden, facheinschlägigen Betrieb und der Schülerin/dem Schüler bzw. seinen Erziehungsberechtigten abgeleistet werden.

Die Schule soll Hilfestellung für das Auffinden geeigneter Praxisstellen bieten; sie ist jedoch nicht dafür verantwortlich, dass solche in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen.

Die Schule soll darauf hinwirken, dass beim Abschluss von Praktikums-Arbeitsverträgen die relevanten arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden. Die Arbeitsbedingungen sollten in Arbeitsverträgen vereinbart werden.

Die Praktikantinnen/Praktikanten sollen von der Schule veranlasst werden, Aufzeichnungen über ihre Tätigkeit zu führen, die in den facheinschlägigen Unterrichtsgegenständen des folgenden Schuljahres ausgewertet werden können.

Die Schülerinnen und Schüler sind vor dem Beginn des Praktikums über ihre Rechte und Pflichten als Praktikantinnen und Praktikanten und auch darüber zu informieren, welche Schritte sie bei Problemen während des Praktikums setzen sollen.

Es empfiehlt sich andererseits auch für die Schule, mit den Betrieben, in denen die Schülerinnen und Schüler ihre Praxis ableisten, ebenso wie mit ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenvertretungen Kontakt zu halten. Praktika können im Inland und auch im Ausland durchgeführt werden (siehe: Praktikum im Ausland).

Die sachkundige und vertrauensfördernde Beratung durch Direktion, Fachvorständin/ Fachvorstand, Lehrerinnen und Lehrer der Schule ist gerade im Zusammenhang mit der Gestaltung des Pflichtpraktikums von entscheidender Bedeutung dafür, dass dieses zu einem positiven Erlebnis wird und dazu veranlasst, sich dem Berufsfeld auch nach Abschluss der Schule innerlich verbunden zu fühlen.

Das Pflichtpraktikum kann zum Beispiel in Beherbergungs- und Verpflegungsbetrieben, Fremdenverkehrseinrichtungen, in Wirtschaftsbetrieben von Wohlfahrtsanstalten, Internaten, Heimen oder auch in Lehrhaushalten, die mit mittleren oder höheren Schulen verbunden sind und betriebsmäßig geführt werden, absolviert werden; dabei ist ein möglichst vollständiger Einblick in die Organisation des Betriebes zu vermitteln. Das Praktikum bedarf im Hinblick darauf, dass die Schülerinnen und Schüler erstmals das Berufsleben kennen lernen, der sorgfältigen Vorbereitung durch die Schulleitung und die Lehrerinnen und Lehrer.

Die Praktikantinnen und Praktikanten haben ein Arbeitsheft (Werkbuch) zu führen, in dem ihre täglichen Arbeitsvorgänge aufzuzeichnen sind. Dieses Arbeitsheft ist schulischen Organen jederzeit zur Einsicht und Abzeichnung vorzulegen; es hat bis zur erfolgreichen Ablegung der Prüfung aus hauswirtschaftlicher Betriebsorganisation an der Schule zu verbleiben. Nach Abschluss des Pflichtpraktikums sind die von den Schülerinnen und Schülern erworbenen Erfahrungen in den einschlägigen Unterrichtsgegenständen (vor allem in den betriebs- und ernährungswissenschaftlichen Fächern) auszuwerten.

Fakultatives Praktikum: Bei ausreichender Relevanz, die von der Schule zu beurteilen ist, ist ein Vermerk über die Ablegung des fakultativen Praktikums in das Abschlusszeugnis aufzunehmen.

B. WEITERE SCHULRECHTLICHE BESTIMMUNGEN: FERIENREGELUNG

Für die diversen Schulformen gelten aufgrund der Pflichtpraktika unterschiedliche Ferienregelungen.

Entfall der Verpflichtung

Nach dem Schulunterrichtsgesetz ist die Schülerin/der Schüler – soweit Lehrpläne Pflichtpraktika oder Praktika außerhalb des schulischen Unterrichtes vorsehen – verpflichtet, diese in der vorgeschriebenen Zeit zurückzulegen. Ist der Schülerin/dem Schüler die Zurücklegung des Pflichtpraktikums oder Praktikums in der vorgeschriebenen Zeit ohne sein Verschulden nicht möglich, so hat er dieses während der schulfreien Zeit des folgenden Schuljahres zurückzulegen. Ein Pflichtpraktikum

oder Praktikum ist jedenfalls vor Abschluss der lehrplanmäßig letzten Schulstufe zurückzulegen.

Macht eine Schülerin/ein Schüler glaubhaft, dass er/sie ein vorgeschriebenes Pflichtpraktikum nicht zurücklegen kann, weil keine derartige Praxismöglichkeit bestand, oder weist er/sie nach, dass er/sie an der Zurücklegung aus unvorhersehbaren oder unabwendbaren Gründen verhindert war, so entfällt für ihn/sie die Verpflichtung zur Zurücklegung des Pflichtpraktikums bzw. Praktikums.

Verhinderung während der Praxiszeit

Arbeitsverhinderungen während des Praktikums (zum Beispiel infolge Krankheit) gefährden die Erreichung des Ausbildungszieles grundsätzlich nicht. Nur dann, wenn durch längere Verhinderungszeiten der Sinn und Zweck des Praktikums nicht mehr gegeben erscheint, ist die Verhinderungszeit nicht auf die Dauer des Pflichtpraktikums anzurechnen.

Betragen Arbeitsverhinderungen während des Praktikums weniger als ein Drittel der vorgeschriebenen Praxiszeit, so sind diese Verhinderungen auf den Nachweis der Absolvierung des Praktikums anzurechnen. Diese Rechtsauffassung stützt sich auf die analoge Anwendung des § 13 Abs. 3 Berufsausbildungsgesetz. Auch dort gelten – aus bildungs- und sozialpolitischen Gründen – in der Person des/der Auszubildenden liegende Verhinderungsgründe bis zu einem Drittel pro Jahr als anrechenbare Ausbildungszeiten.

Wenn die Gesetzgeberin/der Gesetzgeber in diesem vergleichbaren Ausbildungsbereich anerkennt, dass Verhinderungszeiten im Ausmaß von einem Drittel pro Jahr die Erreichung des Ausbildungszieles nicht gefährden, muss – um Wertungswidersprüche zu vermeiden – dieser Grundsatz auch für das Praktikum gelten.

Beurteilung von Pflichtpraktika

Nach den Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes sind Praktika nicht zu beurteilen.

PFLICHTPRAKTIKUM UND ARBEITSRECHT

ALLGEMEINES

Der zeitliche und sachliche Rahmen des Praktikums ergibt sich aus den schulrechtlichen Bestimmungen. Die schulrechtlichen Anforderungen an das Pflichtpraktikum setzen einen entsprechenden Praktikums-Arbeitsvertrag voraus. Die Praktikantin/der Praktikant muss für eine bestimmte, vom Lehrplan festgelegte Zeit im Betrieb praktische Arbeiten verrichten. Die in den praktischen Unterrichtsfächern erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten sollen durch die betriebliche Tätigkeit ergänzt und vervollkommen werden.

Den schulrechtlichen Bestimmungen wird nur dann entsprochen, wenn im Betrieb entsprechende Arbeiten zugewiesen werden. Gleichzeitig muss sich die Praktikantin/der Praktikant um eine Erweiterung seiner Fertigkeiten bemühen.

Praktikantinnen und Praktikanten im Hotel- und Gastgewerbe stehen regelmäßig in einem Arbeitsverhältnis und haben unter der Leitung und Führung der Betriebsinhaberin/des Betriebsinhabers Arbeiten, die dem Ausbildungszweck entsprechen, zu verrichten und sind organisatorisch in den Betrieb eingegliedert und der Weisungs- und Kontrollbefugnis der Betriebsinhaberin/des Betriebsinhabers unterworfen. Ein Praktikum im Hotel- und Gastgewerbe wird in Form eines Arbeitsverhältnisses, das als Ausbildungsverhältnis gestaltet ist, absolviert. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber schuldet nicht nur Entgelt und Fürsorge, er muss sich auch um die Ausbildung der Praktikantin/des Praktikanten im vom Lehrplan vorgeschriebenen Rahmen bemühen. Die Praktikantin/der Praktikant ist also

- ➡ weisungsgebunden,
- ➡ zur Arbeitsleistung im Rahmen einer vereinbarten oder betriebsüblichen Arbeitszeit verpflichtet und
- ➡ in den Organisationsablauf des Betriebes eingebunden.

Die Praktikantin/der Praktikant im Hotel- und Gastgewerbe ist Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer. Beim Praktikum handelt es sich nicht um

- ➡ ein Volontariat (bei dem keine Eingliederung in den Betrieb gegeben und die Volontärin/der Volontär nicht an bestimmte Arbeitszeiten gebunden ist). Beim Volontieren sollen fachbezogene Kenntnisse angeeignet werden. Es besteht kein Weisungsrecht der Betriebsinhaberin/des Betriebsinhabers. Die Volontärin/der Volontär hat keine Arbeitsverpflichtung und keinen Rechtsanspruch auf Entgelt. Fallweise wird „Taschengeld“ gewährt.
- ➡ einen Ferienjob: FerienjobberInnen arbeiten, um Geld zu verdienen. Sie sind Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und somit weisungsgebunden, im Betrieb integriert und arbeiten, ohne dass eine Ausbildungspflicht besteht.

Das Unterrichtsministerium hat mit Erlass vom 19.12.1989 dazu Folgendes ausgeführt:

„Ein Volontärstatus, der die Freizügigkeit des Schülers in der Art und Dauer seiner Tätigkeit im Betrieb einschließt, erscheint als mit dem Bildungsziel des Pflichtpraktikums nicht vereinbar.“

Die Praktikantin/der Praktikant hat ein Recht auf zweckentsprechende Beschäftigung. Kommt die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, kann die Erfüllung des Ausbildungsvertrages verlangt und gerichtlich durchgesetzt oder das Arbeitsverhältnis vorzeitig aufgelöst und Schadenersatz gefordert werden. Diese Schritte sollten erst nach vorheriger Beratung mit der AK/dem ÖGB durchgeführt werden.

ANWENDUNG ARBEITSRECHTLICHER VORSCHRIFTEN

Das PraktikantInnenverhältnis im Hotel- und Gastgewerbe ist ein Arbeitsverhältnis, auf das die arbeitsrechtlichen Vorschriften Anwendung finden. Die Bestimmungen des Kollektivvertrages und die Betriebsvereinbarungen gelten insoweit, als sie die Praktikantinnen und Praktikanten nicht ausdrücklich ausschließen.

Der Kollektivvertrag ist eine Vereinbarung zwischen VertreterInnen der ArbeitgeberInnen und VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen, die die grundlegenden Bedingungen für die Arbeitsverhältnisse festlegt. Lediglich für die Praktikantin/den Praktikanten günstigere Vereinbarungen dürfen getroffen werden.

Besonders zu beachten sind:

- ➡ das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch;
- ➡ das Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (gilt bis zum vollendeten 18. Lebensjahr);
- ➡ das Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsruhegesetz;
- ➡ das Entgeltfortzahlungsgesetz, das den Anspruch auf Entgelt bei einer Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall sowie durch Arbeitsunfall und Berufskrankheit regelt;
- ➡ das Urlaubsgesetz (regelt den Urlaubsanspruch bzw. dessen Abgeltung);
- ➡ das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz sowie die Allgemeine ArbeitnehmerInnenschutzverordnung, die den Schutz von Leben, Gesundheit und Sittlichkeit der ArbeitnehmerInnen regelt;
- ➡ das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (regelt die eingeschränkte Schadenersatzpflicht von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern).
- ➡ die Gewerbeordnung

DIENTSZETTEL/PRAKTIKUMS-ARBEITSVERTRAG

Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber müssen den Arbeitnehmenden nach Beginn des Arbeitsverhältnisses (Praktikum) unverzüglich und unaufgefordert einen Dienstzettel auszuhändigen, sofern die Beschäftigungsdauer einen Monat übersteigt. Der Dienstzettel ist eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis:

- ➡ Name und Anschrift der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers;
- ➡ Name und Anschrift der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers;
- ➡ Beginn des Arbeitsverhältnisses, bei befristeten Arbeitsverhältnissen dessen Ende;
- ➡ den gewöhnlichen Arbeitsort, eventuell Hinweis auf wechselnde Arbeitsorte;
- ➡ Einstufung, vorgesehene Verwendung;
- ➡ Grundgehalt, weitere Entgeltbestandteile, Fälligkeit des Entgelts;
- ➡ Urlaubsausmaß;

- ➡ vereinbarte tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit;
- ➡ Kollektivvertragszugehörigkeit und Hinweis, in welchem Raum der Kollektivvertrag zu finden ist.

Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht nur dann, wenn der schriftliche Arbeitsvertrag (PraktikantInnenvertrag) alle gesetzlich vorgeschriebenen Angaben enthält.

Es sollten bereits vor Beginn des Arbeitsverhältnisses in einem schriftlichen Vertrag die genauen Bedingungen, unter denen das Arbeitsverhältnis eingegangen wird, festgelegt werden.

Ein Muster für einen Praktikums-Arbeitsvertrag ist dieser Broschüre angeschlossen. Verträge, die von diesem Muster erheblich abweichen, sollten erst nach vorheriger Beratung unterfertigt werden.

SCHUTZBESTIMMUNGEN

Für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, die in einem Dienstverhältnis, einem Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnis stehen, gelten die Bestimmungen des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes.

TIPP

Beachte: Praktikantinnen und Praktikanten über 18 Jahre fallen nicht mehr unter das Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz. Es kommen zumeist die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsruhegesetzes zur Anwendung.

ARBEITSZEIT

a) Die Arbeitszeit von Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres darf

- ➡ acht Stunden täglich und
- ➡ 40 Stunden wöchentlich nicht übersteigen.

Diese Wochenarbeitszeit kann zur Erreichung einer längeren Freizeit, die mit der Wochenfreizeit zusammenhängen muss, oder wenn der Kollektivvertrag dies zulässt, anders verteilt werden.

Die Arbeitszeit kann in den einzelnen Wochen eines mehrwöchigen Durchrechnungszeitraumes ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden nicht übersteigt und der Kollektivvertrag dies zulässt und für vergleichbare erwachsene Arbeitnehmende des Betriebes eine solche Arbeitszeiteinteilung besteht und eine abweichende Arbeitszeiteinteilung für Jugendliche der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden kann. Nach dem Kollektivvertrag für Arbeiterinnen/Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe (zum Beispiel Oberösterreich, Wien) kann für einen Zeitraum von höchstens 13 Wochen eine Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit der Betriebsrätin/dem Betriebsrat in Form einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden. Der Beginn und die Dauer des Durchrechnungszeitraumes müssen schriftlich festgelegt werden.

Bei Anwendung dieser Ausnahmeregelung darf die tägliche Arbeitszeit neun Stunden, für Jugendliche über 16 Jahre inkl. Vor- und Abschlussarbeiten 9,5 Stunden, und die Arbeitszeit in den einzelnen Wochen 45 Stunden nicht überschreiten.

Von Jugendlichen dürfen keine Überstunden verlangt werden, die Nichtbeachtung dieses Verbotes ist strafbar.

b) Die Arbeitszeit von Praktikantinnen und Praktikanten über 18 Jahre:

Die Normalarbeitszeit beträgt acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich.

Zur Erreichung einer längeren Freizeit, die mit der wöchentlichen Ruhezeit zusammenhängen muss, kann die tägliche Normalarbeitszeit auf neun Stunden ausgedehnt werden. Unter gewissen Umständen, zum Beispiel zum Einarbeiten von Fenstertagen, bei Gleitzeit oder bei Durchrechnung der Wochenarbeitszeit durch kollektivvertragliche Ermächtigung darf die Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden. Nach dem Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im Hotel- und Gastgewerbe (zum Beispiel Oberösterreich, Wien) kann für einen Zeitraum von höchstens 13 Wochen eine Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit vereinbart werden. Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen des oben genannten Zeitraumes bis zu 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreitet.

Nach diesem Kollektivvertrag dürfen in Zeiten erhöhten Arbeitsbedarfes ohne besondere Genehmigung des Arbeitsinspektorates wöchentlich bis höchstens 15 Überstunden geleistet werden.

ÜBERSTUNDEN

a) Praktikantinnen und Praktikanten bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres:

Praktikantinnen und Praktikanten unter 18 Jahre dürfen nicht zu Überstundenleistungen herangezogen werden. Jede Arbeitszeit, die über die gesetzliche Wochenarbeitszeit (40 Stunden) hinausgeht, gilt grundsätzlich als Überstunde.

b) Praktikantinnen und Praktikanten über 18 Jahre:

Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der täglichen Normalarbeitszeit, die sich aufgrund der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt, überschritten werden. Es gebührt dafür ein Zuschlag von 50 Prozent zum Normallohn oder ein Zeitausgleich im selben Verhältnis (also eineinhalb Stunden Freizeit für eine Überstunde).

Eine Abgeltung der Überstunden durch Zeitausgleich ist nur zulässig, wenn dies zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und der Praktikantin/dem Praktikanten ausdrücklich vereinbart wurde.

Entgeltansprüche für Überstunden verfallen, wenn sie nicht innerhalb von vier Monaten nach Durchführung der Lohnabrechnung durch den/die ArbeitnehmerIn, Betriebsrätin/Betriebsrat oder die Gewerkschaft beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin oder dessen StellvertreterIn geltend gemacht werden.

RUHEPAUSEN UND RUHEZEITEN

a) Praktikantinnen und Praktikanten bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres:

Beträgt die Gesamtdauer der Arbeitszeit mehr als 4,5 Stunden, ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Die Ruhepause ist spätestens nach sechs Stunden zu gewähren. Während der Ruhepause darf der Jugendliche keine Arbeitsleistung erbringen und auch nicht zur Arbeitsbereitschaft verpflichtet werden.

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist Personen unter 15 Jahren eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 14 Stunden, Jugendlichen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren.

b) Praktikantinnen und Praktikanten über 18 Jahre:

Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Wenn es im Interesse der Arbeitnehmenden des Betriebes gelegen oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist, können anstelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von

je zehn Minuten gewährt werden. Ein Teil der Ruhepause muss mindestens zehn Minuten betragen.

Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den ArbeitnehmerInnen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren. Der Kollektivvertrag kann unter bestimmten Voraussetzungen die Ruhezeit verkürzen. Der Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im österreichischen Hotel- und Gastgewerbe sieht für ArbeitnehmerInnen eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden vor.

NACHTRUHE

a) Praktikantinnen und Praktikanten bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres:

Grundsätzlich dürfen Jugendliche in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr nicht beschäftigt werden. Eine Ausnahmeregelung gibt es für das Gastgewerbe. Jugendliche über 16 Jahre dürfen bis 23.00 Uhr beschäftigt werden.

SONN- UND FEIERTAGSRUHE

a) Praktikantinnen und Praktikanten bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres:

An Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen ist die Beschäftigung grundsätzlich verboten. Ausnahmen bestehen im Gastgewerbe: Hier dürfen Jugendliche an jedem zweiten Sonntag und an Feiertagen zur Arbeitsleistung herangezogen werden (Entlohnung siehe Abschnitt „Entlohnung Sonn- und Feiertage“).

Unter Beachtung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen dürfen Jugendliche höchstens an 23 aufeinander folgenden Sonntagen pro Kalenderjahr beschäftigt werden. Demnach muss pro Kalenderjahr zumindest die Hälfte der Sonntage arbeitsfrei bleiben. Auch Praktikantinnen und Praktikanten können an aufeinander folgenden Sonntagen beschäftigt werden. Die Hälfte der Sonntage während der vereinbarten Praxiszeit muss frei sein. Die Beschäftigung an aufeinander folgenden Sonntagen muss vom Unternehmen vorher dem Arbeitsinspektorat angezeigt werden, andernfalls ist die Beschäftigung unzulässig.

b) Praktikantinnen und Praktikanten über 18 Jahre:

Es gibt kein Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit.

WOCHENFREIZEIT

a) Praktikantinnen und Praktikanten bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres:

Jugendliche im Gastgewerbe haben Anspruch auf eine ununterbrochene wöchentliche Freizeit von zwei zusammenhängenden Kalendertagen. Dies gilt nicht, wenn eine Wochenfreizeit von mindestens 43 Stunden, in die der Sonntag fällt, eingehalten wird und in die folgende Arbeitswoche ein betrieblicher Sperrtag fällt, an dem der Jugendliche nicht beschäftigt wird.

b) Praktikantinnen und Praktikanten über 18 Jahre:

Es gelten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Kollektivvertrages. Es besteht Anspruch auf eine wöchentliche Wochenruhe bzw. Wochenendruhe im Ausmaß von mindestens 36 Stunden. Wird eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer während der wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt, hat sie/er Anspruch auf Ersatzruhe.

AUSHANG ÜBER DIE ARBEITSZEIT

Gibt es in einem Betrieb keine Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeit, so muss an einer für Praktikantinnen und Praktikanten leicht zugänglichen Stelle ein Aushang über den Beginn und das Ende der Normalarbeitszeit und der Ruhepausen sowie über die Dauer der Wochenruhezeit gut sichtbar angebracht werden. Ist eine Betriebsvereinbarung über die Einteilung der Arbeitszeit vorhanden, so muss sie im Betrieb aufliegen oder deutlich sichtbar an allgemein zugänglicher Stelle aufgehängt werden.

ARBEITSZEITAUFZEICHNUNGEN

Über die geleisteten Arbeitsstunden sind vom Betrieb Aufzeichnungen zu führen. Praktikantinnen und Praktikanten ist zu empfehlen, eigene detaillierte Aufzeichnungen über Arbeitszeiten und Pausen zu führen.

Es empfiehlt sich, diese Aufzeichnungen von Arbeitskolleginnen/Arbeitskollegen oder vom Vorgesetzten unterschreiben zu lassen.

SONSTIGE SCHUTZBESTIMMUNGEN

- ➡ Arbeitnehmende dürfen keinesfalls körperlich gezüchtigt werden. Auch erhebliche wörtliche Beleidigungen sind verboten. Geldstrafen dürfen nicht als Disziplinarmaßnahmen verhängt werden.
- ➡ Auf die Körperkräfte und die Ausdauer von Jugendlichen, die ja geringer als bei Erwachsenen sind, ist bei der Verwendung Rücksicht zu nehmen.
- ➡ Die Praktikantinnen und Praktikanten müssen bei Arbeitsantritt auf die besonderen Unfallgefahren (zum Beispiel diverse Schneidemaschinen, usw.) im Betrieb hingewiesen werden. Sie sind auch über etwaige Sicherheitseinrichtungen und ihre Benutzung zu unterweisen.
- ➡ Die ArbeitgeberInnen müssen die gesetzlichen Bestimmungen einhalten und sie bei der Planung der Arbeitszeit berücksichtigen. Bei Nichtbefolgung gesetzlicher Bestimmungen sind Geldstrafen vorgesehen.

Arbeitszeitaufzeichnungen

[illegible]

Arbeitszeitaufzeichnungen

[illegible]

PRAKTIKUMS-ARBEITSVERTRAG

(Pflichtpraktikum – Gastgewerbe)

Abgeschlossen zwischen

Arbeitgeber/in – Firma, Anschrift

und

Herrn/Frau (Schüler/in), geboren

Schüler/in der (Schulform)

Jahrgang/Klasse

vertreten durch Herrn/Frau (als gesetzlicher Vertreter)

wohnhaft in

Tel.-Nr.

§ 1

Zur Erfüllung des im Lehrplan vorgeschriebenen Pflichtpraktikums wird zwischen den Vertragsparteien ein als Ausbildungsverhältnis gestaltetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen. Dieser Vertrag regelt die beiderseitigen Pflichten und Rechte im Zuge der Durchführung des im Lehrplan vorgeschriebenen Pflichtpraktikums. Das Pflichtpraktikum dient der Ergänzung und Vervollkommnung der in den praktischen Unterrichtsgegenständen erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten sowie der Formung der Persönlichkeit, vor allem der Berufshaltung, durch die Auseinandersetzung mit der Berufswirklichkeit.

§ 2

Das Pflichtpraktikum wird gemäß dem jeweiligen Lehrplan der _____
_____ (Schule) im Bereich / in den Bereichen

geleistet. (z. B. Service, Küche, Rezeption etc.)

§ 3

Das Pflichtpraktikum beginnt am _____ und endet am _____.
Die tägliche Arbeitszeit beträgt _____, die wöchentliche Arbeitszeit _____ Stunden.

Die arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften, bei Praktikanten/Praktikantinnen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, insbesondere auch die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG) sind einzuhalten.

§ 4

Hinsichtlich des gebührenden Erholungsurlaubes sind die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes anzuwenden.

§ 5

Der/Die Arbeitgeber/in verpflichtet sich zur Durchführung des Pflichtpraktikums in der im Lehrplan vorgesehenen Art und Weise; es ist somit dem Schüler/der Schülerin zu ermöglichen, am Arbeitsort vor allem die Abteilung/en

Rezeption _____ Wochen

Küche _____ Wochen

Service _____ Wochen

Zimmerservice _____ Wochen

kennenzulernen, wobei ein Einblick in die Organisation und Aufgaben dieser Praxisparte/n zu vermitteln ist.

Der/Die Arbeitgeber/in verpflichtet sich ferner, den Praktikanten/die Praktikantin im Rahmen der für ihn/sie geltenden ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen nur mit Arbeiten, die den Ausbildungszwecken dienen, zu beschäftigen, ihn/sie systematisch durch praktische Unterweisung in die Betriebsvorgänge einzuführen und dabei auf besondere Unfallgefahren aufmerksam zu machen. Er/Sie hat dafür zu sorgen, dass der Praktikant/die Praktikantin zu Pünktlichkeit und korrektem Verhalten gegenüber Gästen und Betriebsangehörigen angeleitet wird. Aufgrund der dem/der Arbeitgeber/in obliegenden Fürsorgepflicht hat diese/r die gesetzlichen Vertreter/innen von besonderen Vorkommnissen zu verständigen.

Der/Die Arbeitgeber/in gestattet den Vertreter/innen der Schule den Zutritt zu den Arbeits-, Schlaf- und Aufenthaltsräumen des Praktikanten/der Praktikantin während der Praxiszeit und erklärt sich zur Zusammenarbeit mit diesen Personen bereit.

Der/Die Arbeitgeber/in stellt dem Praktikanten/der Praktikantin für den Fall, dass dieser/diese nicht täglich an seinen/ihren Wohnort zurückkehrt,

- ein jede gesundheitliche und sittliche Gefährdung ausschließendes und dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz entsprechendes Quartier kostenlos bei,
- gewährt freiwillig und unentgeltlich die Tagesverpflegung (Speisen und Getränke).
(Nichtzutreffendes streichen)

Der/Die Arbeitgeber/in verpflichtet sich, das bedungene Entgelt termingerecht zu bezahlen. Dieses Entgelt beträgt monatlich _____ brutto. Das Entgelt ist jeweils am Monatsende fällig, die Abrechnung und Auszahlung gemeinsam mit der Aushändigung einer schriftlichen Lohnabrechnung hat spätestens am Dritten des Folgemonates zu erfolgen.

Das Praktikums-Arbeitsverhältnis unterliegt dem Kollektivvertrag für das Hotel- und Gastgewerbe sowie den sonstigen arbeitsrechtlichen Vorschriften.

Demnach gebührt ein Entgelt in der Höhe der jeweils geltenden Lehrlingsentschädigung für das mit dem Schuljahr korrespondierende Lehrjahr. Die auf diesen Vertrag anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung usw.) sind im Betrieb zur Einsichtnahme aufgelegt.

Für Angestellte (Rezeption) gilt: Es gebührt ein Entgelt in der Höhe der jeweils geltenden Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr. Wird hingegen für die Ausbildung eine Reifeprüfung benötigt, gebührt die Lehrlingsentschädigung des 4. Lehrjahres.

Der Praktikant/die Praktikantin wird bei der Gebietskrankenkasse zur Vollversicherung termingerecht angemeldet.

§ 6

Der Praktikant/die Praktikantin verpflichtet sich, die ihm/ihr im Rahmen der Zielsetzung des Praktikums aufgetragenen, der Ausbildung dienenden Arbeiten gewissenhaft durchzuführen und die vorgegebene Arbeitszeit einzuhalten. Er/Sie hat die Betriebs- und Hausordnung sowie die einschlägigen Sicherheits- und sonstigen in Betracht kommenden Vorschriften zum Schutze des Lebens und der Gesundheit nach entsprechender Belehrung zu beachten und Verschwiegenheit über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse zu wahren.

Wird die Verwendung einer bestimmten Bekleidung (z.B. Uniform) vom/von der Arbeitgeber/in während der Arbeitszeit verlangt, ist diese unentgeltlich vom/von der Arbeitgeber/in beizustellen, instand zu halten und zu reinigen.

§ 7

Der/Die Arbeitgeber/in verpflichtet sich, auf eigene Kosten dem Praktikanten/der Praktikantin bei Beendigung des Pflichtpraktikums ein Zeugnis über die zurückgelegte Praxiszeit zwecks Vorlage bei der Schule auszustellen. Dieses Zeugnis hat kalendermäßige Angaben über die Dauer des Pflichtpraktikums zu enthalten; es können auch Angaben über die erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten aufgenommen werden, dagegen sind Angaben, die dem Praktikanten/der Praktikantin das Fortkommen erschweren könnten, nicht zulässig.

§ 8

Der Praktikumsvertrag kann einvernehmlich oder von beiden Teilen jeweils einseitig bei Vorliegen eines in Analogie zu § 15 Berufsausbildungsgesetz wichtigen Grundes vorzeitig aufgelöst werden.

§ 9

Der Vertrag wird in drei Ausfertigungen errichtet. Eine Ausfertigung verbleibt beim/bei der Arbeitgeber/in, eine zweite ist dem Praktikanten/der Praktikantin und eine weitere der zuständigen Schule auszufolgen.

§ 10

Bei einer über einen Monat dauernden Tätigkeit werden Beiträge an folgende Mitarbeitervorsorgekasse bezahlt:

Ort

Datum

Arbeitgeber/in

Praktikant/in

gesetzliche/r Vertreter/in

Arbeitszeitaufzeichnungen

[illegible]

Arbeitszeitaufzeichnungen

[illegible]

ENTLOHNUNG

GRUNDSÄTZLICHES

Das PraktikantInnenverhältnis ist in der Regel ein Arbeitsverhältnis. Für die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber besteht die Verpflichtung, Entgelt zu bezahlen. Bei der Vereinbarung des Entgelts sind die lohnrechtlichen Bestimmungen des Kollektivvertrages zu berücksichtigen. Kann – in Ausnahmefällen – kein Kollektivvertrag angewendet werden, so ist ein angemessenes Entgelt zu bezahlen.

Bei der Bemessung ist zu berücksichtigen, dass die Geldleistung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers einen Ausgleich zwischen der erbrachten Arbeitsleistung und den Ausbildungsbemühungen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers darstellt.

Für Schülerinnen und Schüler von jenen mittleren und höheren Schulen, die auf Grund schulrechtlicher Vorschriften im Hotel- und Gastgewerbe ein Praktikum ableisten müssen und als FerialpraktikantInnen gelten, legt der Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im Hotel- und Gastgewerbe folgendes fest:

Ferialpraktikantinnen und -praktikanten haben Anspruch auf ein Entgelt in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das mit dem Schuljahr korrespondierenden Lehrjahr. Praktika, die zwischen zwei Schuljahren geleistet werden, sind jeweils dem vorangegangenen Schuljahr zuzurechnen.

Dieser Lohn ist ein Mindestanspruch.

Für Angestellte (Rezeption) gilt: Es gebührt ein Entgelt in der Höhe der jeweils geltenden Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr. Wird hingegen für die Ausbildung eine Reifeprüfung benötigt, gebührt die Lehrlingsentschädigung des 4. Lehrjahres.

Wird ein PraktikantInnenvertrag für einen längeren als den verpflichtend vorgeschriebenen Zeitraum abgeschlossen, ist für die darüber hinausgehende Zeit ein entsprechendes Entgelt, gegebenenfalls Hilfskraftlohn, zu bezahlen.

ENTGELT FÜR FEIERTAGE UND SONNTAGE

Entfällt die Arbeit wegen eines Feiertages, so darf der Monatslohn nicht gekürzt werden.

Wenn an Feiertagen gearbeitet wird, so ist ein bezahlter Ersatzruhetag zu gewähren oder die Arbeitsleistung zusätzlich zu bezahlen – nach dem Kollektivvertrag 1/22 des Monatslohnes.

Sonntagsarbeit ist im Hotel- und Gastgewerbe wie Normalarbeitszeit zu entlohnen. Sonntagszuschläge sind nur zu gewähren, wenn eine diesbezügliche Vereinbarung mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber getroffen wurde.

ENTGELTFORTZAHLUNG BEI KRANKHEIT

Bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit, Unfall oder Arbeitsunfall behält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf das Entgelt im folgenden Ausmaß:



Krankheit, Unglücksfall:

ArbeiterInnen und Angestellte: sechs Wochen volles Entgelt und vier Wochen halbes Entgelt;



Arbeitsunfall, Berufskrankheit:

ArbeiterIn: acht Wochen

Angestellte/r: acht Wochen volles Entgelt und vier Wochen halbes Entgelt.

Die Arbeitsverhinderung ist dem Betrieb unverzüglich bekannt zu geben, eine ärztliche Bestätigung kann verlangt werden.

JAHRESREMUNERATION (URLAUBSZUSCHUSS, WEIHNACHTSGELD)

Praktikantinnen und Praktikanten, die mindestens zwei Monate (beachte: acht Wochen sind noch nicht zwei Monate!) ununterbrochen im selben Betrieb beschäftigt sind, haben Anspruch auf eine Jahresremuneration in der Höhe von 230 Prozent des jeweiligen Mindestmonatsbezuges, jedoch maximal bis zur Höhe des tatsächlichen Lohnes für die Normalarbeitszeit.

Die Auszahlung erfolgt üblicherweise mit der letzten Lohnauszahlung. Da Praktikantinnen und Praktikanten kein ganzes Jahr beschäftigt sind, erhalten sie den aliquoten Anteil an der Jahresremuneration ($\frac{1}{52}$ pro Woche).

Bei der Vereinbarung des PraktikantInnen-Arbeitsverhältnisses sollte daher darauf geachtet werden, dass die Beschäftigung durchgehend und nicht etwa in Teilen erfolgt.

Der Anspruch auf die Jahresremuneration geht verloren, wenn die Praktikantin/der Praktikant entlassen wird oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

ABGELTUNG DES URLAUBSANSPRUCHES (URLAUBSERSATZLEISTUNG)

Obwohl ein Anspruch auf Urlaub von Beginn des Arbeitsverhältnisses im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Arbeitszeit entsteht, kommt es kaum zu einem Verbrauch, sondern zu einer finanziellen Abgeltung des Urlaubsanspruches.

Dabei ist das Entgelt für einen 30tägigen Urlaub zu berechnen und der Praktikantin/ dem Praktikanten der anteilige Betrag (pro Woche $\frac{1}{52}$) mit der Endabrechnung auszubezahlen.

Bei Austritt ohne wichtigen Grund geht der Anspruch auf diese Abgeltung verloren.

LOHNABRECHNUNG

ArbeitnehmerInnen ist eine Lohnabrechnung auszuhändigen, aus der Bruttolohn, Lohnsteuer, Sozialversicherungsbeitrag und sonstige Abgabenersichtlich sind. Zuschläge, wie etwa bei der Abrechnung von Überstunden, sind gesondert ersichtlich zu machen.

Die Lohnabrechnung und die Lohnauszahlung müssen bis zum Dritten des Monats nach dem Ende des Lohnzahlungszeitraumes erfolgen. Auf der Endabrechnung sind Jahresremuneration und Abgeltung des Urlaubsanspruches zu berücksichtigen.

VERZICHTSERKLÄRUNGEN

Formulierungen wie:

- ➡ „Ich erkläre, keine weiteren Ansprüche geltend zu machen ...“
- ➡ „..., dass ich voll lohnbefriedigt bin, ...“
- ➡ „..., dass mit diesem Betrag alle bis ... entstandenen fälligen Ansprüche
- ➡ befriedigt sind ...“

stellen Verzichtserklärungen dar, die keinesfalls ohne Prüfung der Lohnabrechnungen abgegeben werden sollten.

Wird bei der Barauszahlung des Entgelts eine Bestätigung des Erhalts verlangt (Betrag von €..... erhalten), ist dies üblich und unbedenklich.

VERFALL VON ANSPRÜCHEN

Nach dem Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im österreichischen Hotel- und Gastgewerbe verfallen Lohnansprüche dann, wenn sie nicht vier Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (PraktikantInnen-Arbeitsverhältnisses) von der Arbeitnehmerin/vom Arbeitnehmer selbst (allenfalls auch vertreten von der Arbeiterkammer), von der Betriebsrätin/vom Betriebsrat oder von der Gewerkschaft bei der Arbeitgeberin/beim Arbeitgeber oder dessen StellvertreterIn schriftlich geltend gemacht werden. Diese Frist verlängert sich um den Zeitraum, um welchen die letzte Lohnabrechnung aus Verschulden der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers verspätet durchgeführt wurde.

Für die Überstundenvergütung gilt jedoch folgende Regelung: Entgeltansprüche für Überstunden verfallen bereits, wenn sie nicht innerhalb von vier Monaten nach Durchführung der Lohnabrechnung entweder durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer selbst (allenfalls vertreten von der Arbeiterkammer), durch die Betriebsrätin/den Betriebsrat oder durch die Gewerkschaft bei der Arbeitgeberin/beim Arbeitgeber oder dessen Stellvertreterin/Stellvertreter schriftlich geltend gemacht werden.

FÜRSORGEPFLICHT

DES ARBEITGEBERS/DER ARBEITGEBERIN

ALLGEMEINES

Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber sind verpflichtet, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Leben und Gesundheit geschützt werden und Sittlichkeit, Ehre und Persönlichkeitsrechte gewahrt bleiben.

Die Kosten für diese Maßnahmen hat der Betrieb zu tragen.

Es ist auf Alter und betreffend Waschräume, Toiletten, Umkleidemöglichkeiten und Schlafräumen auf die Geschlechter Rücksicht zu nehmen.

SCHUTZ VOR TÄTLICHKEITEN UND EHRVERLETZUNGEN

Praktikantinnen und Praktikanten dürfen weder misshandelt noch beleidigt werden und müssen vor Tötlichkeiten oder Beschimpfungen durch andere ArbeitnehmerInnen oder Gäste geschützt werden. Die Privatsphäre (Telefon- und Briefgeheimnis) darf nicht verletzt werden. Geldstrafen als Disziplinarmaßnahmen dürfen nicht verhängt werden.

AUSSTELLUNG EINES ZEUGNISSES

Nach Ablauf des PraktikantInnen-Arbeitsverhältnisses muss der Betrieb auf Verlangen ein Zeugnis ausstellen, das Angaben über die Dauer des Praktikums und die Art der geleisteten Tätigkeiten enthält.

Der Nachweis für die Schule kann auch in Form des Dienstzeugnisses erbracht werden. Das Dienstzeugnis darf keinerlei nachteilige Eintragungen oder Anmerkungen, die die zukünftige berufliche Tätigkeit beeinträchtigen könnten, enthalten. Diese Bestimmungen gelten nicht für die Schulbestätigung, die ebenfalls auszustellen ist.

KOST UND QUARTIER

VOM ARBEITGEBER/VON DER ARBEITGEBERIN

ALLGEMEINES

Werden Kost und Quartier vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin nicht kostenlos zur Verfügung gestellt, sollte zwischen den Vertragsparteien eine angemessene Höhe vereinbart und in den PraktikantInnenarbeitsvertrag aufgenommen werden. Wird die Verwendung einer bestimmten Bekleidung (zum Beispiel Uniform) von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber während der Arbeitszeit verlangt, ist diese unentgeltlich von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber beizustellen, instand zu halten und zu reinigen.

UNTERKUNFT

Die Höchstbeiträge, die für die Beistellung von Unterkunft von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber abgezogen werden dürfen, können den Lohn Tabellen zum Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im österreichischen Hotel- und Gastgewerbe entnommen werden. Wird Quartier beigestellt, muss die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber im Falle einer Erkrankung die Eltern oder einen gesetzlichen Vertreter/eine gesetzliche Vertreterin verständigen.

Die Unterkunft muss ausreichend lüft- und heizbar sowie beleuchtbar sein und mindestens ein direkt ins Freie führendes Fenster besitzen. Die Raumhöhe muss mindestens 2,50 Meter betragen. Auf jede im Wohnraum untergebrachte Person müssen mindestens 10 Kubikmeter Luftraum entfallen.

Jede Praktikantin/jeder Praktikant muss einen versperrbaren Kasten und ein Bett mit Bettzeug erhalten. Etagenbetten und Strohsäcke sind nicht zulässig. Sofern Bettwäsche beigestellt wird, ist das Bettzeug mindestens alle zwei Wochen mit reiner Bettwäsche zu überziehen. Sie muss mindestens aus einem Leintuch und den erforderlichen Überzügen bestehen. Das Quartier muss mit mindestens einem genügend großen Tisch und einer ausreichenden Zahl von Sitzgelegenheiten ausgestattet sein. Die Unterkünfte müssen nach Geschlechtern getrennt sein und auch eigene Zugänge haben.

Waschgelegenheiten:

Für die Körperreinigung muss Wasser zur Verfügung stehen, das in hygienischer Hinsicht den an Trinkwasser zu stellenden Forderungen möglichst nahe kommt. Die Waschplätze müssen so eingerichtet sein, dass die Hände unter fließendem, nach Möglichkeit auch warmem Wasser gewaschen werden können. Für männliche und weibliche Beschäftigte müssen getrennte Waschräume zur Verfügung stehen, sofern mindestens fünf ArbeitnehmerInnen dem anderen Geschlecht angehören als die übrigen ArbeitnehmerInnen. Bei jedem Waschplatz müssen Reinigungsmittel, wie Seife in Creme-, Pulver- oder flüssiger Form bzw. als Seifenstück, wenn es ausschließlich von einer Person verwendet wird, beigestellt und Handtücher zum Abtrocknen vorhanden sein.

Es müssen entsprechend ausgestattete Toilettenanlagen, die den sanitären Anforderungen entsprechen, zur Verfügung stehen. Sie müssen ohne Gefahr einer Erkältung benützt werden können und in der Nähe der Unterkünfte liegen. Für weibliche und männliche Arbeitnehmer müssen getrennte, deutlich bezeichnete Anlagen mit gesonderten Zugängen vorhanden sein, sofern mindestens fünf ArbeitnehmerInnen dem anderen Geschlecht angehören als die übrigen ArbeitnehmerInnen.

HAFTUNG BEI SCHADENSFÄLLEN

HAFTUNG NACH DEM DIENSTNEHMERHAFTPFLICHTGESETZ

Verursachen Praktikantinnen/Praktikanten bei der Arbeit gegenüber der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber oder Dritten einen Schaden, so richtet sich die Haftung nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes.

Liegt eine entschuldbare Fehlleistung vor, also kein nennenswertes Verschulden, so besteht grundsätzlich keine Ersatzpflicht.

Bei milderem Grad des Versehens (leichter Fahrlässigkeit) haftet die Praktikantin/der Praktikant für den verursachten Schaden. Das zuständige Arbeits- und Sozialgericht kann den Schaden allerdings mäßigen oder ganz erlassen.

Bei grober Fahrlässigkeit haftet die Praktikantin/der Praktikant, wenn in ungewöhnlicher und auffälliger Weise die nötige Sorgfalt verletzt wird und der Schaden wahrscheinlich und als möglich vorhersehbar war. Das zuständige Arbeits- und Sozialgericht kann die Schadenersatzpflicht nur mehr mindern. Bei Vorsatz (Absicht), wenn Schäden rechtswidrig und bewusst herbeigeführt werden, haftet die Praktikantin/der Praktikant immer voll.

Ansprüche aus leichter Fahrlässigkeit muss die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber binnen sechs Monaten nach Bekanntwerden des Schadens geltend machen, bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz hat er dagegen drei Jahre Zeit.

Eine Aufrechnung von Schadenersatzansprüchen auf das Entgelt ist bei einem bestehenden PraktikantInnen-Arbeitsverhältnis nur dann zulässig, wenn nicht innerhalb von 14 Tagen ab Zugehen der Aufrechnungserklärung dieser widersprochen wurde.

HAFTUNG NACH DEM KOLLEKTIVVERTRAG FÜR ARBEITERINNEN IM HOTEL- UND GASTGEWERBE

Für das Hotel- und Gastgewerbe gibt es eine Regelung für den Bruch von Gläsern und Geschirr. Nur bei Fahrlässigkeit können 50 Prozent der Selbstkosten vom Lohn (Lehrlingsentschädigung) einbehalten werden. Die Schadenersatzpflicht darf nur jene Person betreffen, die den Schaden nachweislich verursacht hat. Der Schaden darf nicht auf mehrere Personen anteilig aufgerechnet werden, wenn der Verursacher nicht festgestellt werden kann. Auf Verlangen muss die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber den berechneten Selbstkostenpreis nachweisen.

ENDE UND VORZEITIGE AUFLÖSUNG DES PRAKTIKANTINNEN-ARBEITSVERHÄLTNISSSES

PraktikantInnen-Arbeitsverhältnisse sind, wenn sie für eine bestimmte Zeit abgeschlossen werden, befristete Arbeitsverträge und enden mit dem Ablauf der Zeit automatisch. Es empfiehlt sich, Beginn und Ende des Praktikums kalendermäßig zu fixieren. Die Vereinbarung einer Kündigungsmöglichkeit eines kurzfristigen, der Ausbildung dienenden Arbeitsverhältnisses ist unzulässig.

Eine einvernehmliche vorzeitige Auflösung – bei der das Unternehmen und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die Auflösung und den Zeitpunkt der Auflösung gemeinsam festlegen – ist jederzeit möglich. Wenn schwerwiegende Gründe vorliegen, die eine Weiterbeschäftigung unzumutbar machen, kann das Arbeitsverhältnis durch Austritt der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers oder Entlassung durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber beendet werden.

Ein vorzeitiger Austritt der Praktikantin/des Praktikanten ist unter anderem zulässig, wenn

- ➡ wesentliche Vertragsbestimmungen oder arbeitsrechtliche Schutzvorschriften vom Betrieb erheblich verletzt wurden (etwa gröbliche Missachtung der Arbeitszeitvorschriften);
- ➡ das gebührende Entgelt vorenthalten oder ungerechtfertigt geschmälert wird;
- ➡ Gesundheit oder Sittlichkeit gefährdet sind oder bei einer Fortsetzung des Verhältnisses ein gesundheitlicher Schaden zu erwarten ist etc.

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber kann die Praktikantin/den Praktikanten entlassen, wenn

- ➡ Pflichten ständig verletzt oder vernachlässigt werden,
- ➡ der Arbeitsplatz unbefugt verlassen wird,
- ➡ Betriebsgeheimnisse verraten werden, etc.

SCHADENERSATZANSPRUCH BEI VORZEITIGER VERTRAGSAUFLÖSUNG

Wird der Praktikums-Arbeitsvertrag von der Praktikantin/vom Praktikanten begründet vorzeitig aufgelöst (zum Beispiel wegen ständiger Anordnung verbotener Überstundenleistungen, nicht entsprechender Vergütung), gebührt Schadenersatz (vorzeitiger berechtigter Austritt). Das Entgelt, das bis zum vereinbarten Vertragsende gebührt hätte, ist zu bezahlen (§ 1162b ABGB).

Es empfiehlt sich, vor dem vorzeitigen Austritt eine Beratung bei den Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Anspruch zu nehmen. Schadenersatzansprüche müssen innerhalb von sechs Monaten nach der Auflösung gerichtlich geltend gemacht werden, wenn die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die Ansprüche nicht anerkennt.

KOLLEKTIVVERTRAG UND PRAKTIKUM

KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DAS HOTEL- UND GASTGEWERBE

In allen Betrieben, die dem Fachverband Gastronomie und dem Fachverband der Hotel- und Beherbergungsbetriebe angehören, sind der Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im Hotel- und Gastgewerbe und die Zusatzkollektivverträge zwingend anzuwenden.

Er beinhaltet die grundlegenden Bestimmungen über Arbeitszeit, Bezahlung und die sonstigen Arbeitsbedingungen.

BEKANNTMACHUNG DES KOLLEKTIVVERTRAGES IM BETRIEB

Der Kollektivvertrag muss in einem für alle Arbeitnehmenden zugänglichen Raum aufliegen, damit allen Beschäftigten die Einsichtnahme möglich ist.

SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHT

Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber sind verpflichtet, Praktikantinnen und Praktikanten unverzüglich nach Aufnahme der Versicherungspflichtigen Beschäftigung bei der zuständigen Gebietskrankenkasse zur Vollversicherung anzumelden. Die Krankenkasse hat zwei Abschriften der bestätigten Anmeldung der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber zurückzusenden, der eine Ausfertigung unverzüglich der Praktikantin/dem Praktikanten weiterzugeben hat. Nach Ende der Pflichtversicherung muss die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber binnen sieben Tagen die Abmeldung bei der Gebietskrankenkasse vornehmen.

Im Fall der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit besteht ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld von der Gebietskrankenkasse, wenn nicht die Dienstgeberin/der Dienstgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist. Der Anspruch auf Krankengeld ist bei der zuständigen Gebietskrankenkasse geltend zu machen.

Durch die Einbeziehung der PflichtpraktikantInnen in die Vollversicherung ergeben sich folgende Vorteile:

1. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit gebührt Krankengeld (von der Krankenkasse).
2. Erleidet die Praktikantin/der Praktikant einen Arbeitsunfall, der eine mindestens 20%ige dauernde Erwerbsminderung bewirkt, so wird eine Unfallrente gewährt (aus der Schülerunfallversicherung gebührt eine Unfallrente erst ab einer 50%igen Minderung der Erwerbsfähigkeit).
3. Es werden Versicherungsmonate in der Pensionsversicherung erworben (je mehr Versicherungsmonate vorhanden sind, desto höher ist die Pension).

PFLICHTPRAKTIKUM UND FAMILIENBEIHILFE

Familienbeihilfe wird für Kinder bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres bezahlt. Bei volljährigen Kindern, die für einen Beruf ausgebildet werden, kann sich dieser Anspruch maximal bis zum 24. Lebensjahr (in Ausnahmefällen, z. B. bei Präsenz- oder Zivildienst, bis zum 25. Lebensjahr) verlängern.

Beziehen aber Kinder, die das 18. Lebensjahr schon vollendet haben, selbst steuerpflichtige Einkünfte, die jährlich einen Betrag von € 10.000,- übersteigen, entfällt der Anspruch auf Familienbeihilfe.

PFLICHTPRAKTIKUM UND LOHNSTEUER

Für das Pflichtpraktikum gelten steuerrechtlich die gleichen Vorschriften wie für andere ArbeitnehmerInnen.

Bezüge von ausländischen Studierenden, die bei einem inländischen Unternehmen nicht länger als sechs Monate arbeiten, sind von der Einkommensteuer befreit, sofern vom Ausland Gegenseitigkeit gewährt wird.

Löhne (ArbeiterInnen) bzw. Gehälter (Angestellte) bis zu einem Betrag von monatlich ca. € 1.200,– brutto bleiben lohnsteuerfrei.

STEUERBEGÜNSTIGUNG BEI SONDERZAHLUNGEN UND ZUSCHLÄGEN

Sonderzahlungen wie z. B. die Jahresremuneration (Urlaubszuschuss, Weihnachtsgeld) werden begünstigt versteuert. Bis € 620,– sind sie steuerfrei, darüber bezahlt man im Regelfall sechs Prozent Steuer.

Auch die Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit und damit zusammenhängende Überstundenzuschläge sind bis zu einem Betrag von € 360, steuerfrei.

Zehn Überstunden pro Monat mit einem Zuschlag von 50 Prozent sind ebenfalls steuerfrei (max. € 86,–).

JAHRESAUSGLEICH/VERANLAGUNG

Beim Finanzamt kann der Antrag auf Veranlagung gestellt werden. Dies kann bis zum Ende des fünftfolgenden Kalenderjahres beim Wohnsitzfinanzamt erfolgen. Weil nicht das ganze Jahr gearbeitet wurde und das Steuerprinzip von einem „Jahresveranlagungsprinzip“ ausgeht, erhält die Praktikantin/der Praktikant normalerweise die einbehaltene Lohnsteuer ganz oder teilweise zurück. Weiters gibt es die Negativsteuer, das heißt, es kann in der Veranlagung auch dann zu einer Steuererstattung kommen, wenn keine Lohnsteuer einbehalten, aber Sozialversicherungsbeiträge abgezogen wurden.

PRAKTIKUM IM AUSLAND

Praktika können auch im Ausland absolviert werden; es obliegt der Schule, auf die damit verbundenen Besonderheiten hinzuweisen. Die Eignung von Praxisstellen im Ausland ist mit dementsprechenden Unterlagen glaubhaft zu machen. Ein Auslandspraktikum sollte daher jedenfalls vorher mit der Schule abgesprochen werden. Grundsätzlich gelten die arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen des Staates, in dem das Praktikum durchgeführt wird. Es ist daher zu empfehlen, sich vor Absolvierung eines Auslandspraktikums bei den Interessensvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen (z. B. hinsichtlich Lohnzahlung, Arbeitszeit, Verpflegung) des betreffenden Landes zu erkundigen.

Beispielsweise sind in der Schweiz für Praktikantinnen und Praktikanten folgende Richtlinien zu beachten:

BESCHÄFTIGUNGSBEWILLIGUNG

Für EU-StaatsbürgerInnen ist keine Beschäftigungsbewilligung mehr notwendig. Verpflichtend ist jedoch eine Anmeldung in der jeweiligen Gemeinde. Die Anmeldung kann entweder durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber oder durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer erfolgen.

ARBEITSVERTRAG

Es werden in allen Fällen schriftliche Arbeitsverträge bereits vor dem Praktikum abgeschlossen, wobei entsprechende Musterverträge verwendet.

ENTLOHNUNG

Die Entlohnung erfolgt nach schweizerischen Tarifverträgen und ist nicht einheitlich, ebenso gibt es unterschiedliche gesetzliche Lohnabzüge.

Fix sind die Abzüge für Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV-Beitrag – 5,15 %) und Arbeitslosenversicherung (ALV-Beitrag – 2,20 %).

Variabel, also abhängig von der zuständigen Krankenkasse und dem jeweiligen Kanton, liegen die Abzüge für Krankenkasse, Altersversicherungen, Unfallversicherung, Krankengeldversicherung, Berufliche Vorsorge und Quellensteuer zwischen 18 % und 20 %.

Frei zu vereinbaren ist der Abzug für Kost und Quartier. Es ist darauf zu achten, dass die Höhe dieses Abzuges bereits im schriftlichen Arbeitsvertrag vereinbart wird. Da die Lebenshaltungskosten in der Schweiz relativ hoch sind, sollte dieser Abzug im Verhältnis zum Nettoverdienst stehen.

Wenn arbeitsrechtliche Ansprüche nicht ordnungsgemäß abgegolten werden, können diese innerhalb von fünf Jahren nachgefordert werden.

Für etwaige Rückfragen steht der Schweizer Hotelier-Verein, Rechtsabteilung, Tel.-Nr.: 0041/31 370 41 11, zur Verfügung.

ANHANG

Jugendreferat des Österreichischen Gewerkschaftsbundes

www.oegj.at

In Salzburg: 5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

Tel. 0662/881646-244

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-DJP)

www.gpa-djp.at

In Salzburg: 5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 050301-2700

Gewerkschaft VIDA

www.vida.at

In Salzburg: 5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/871228

Salzburger Gebietskrankenkasse

5021 Salzburg, Engelbert-Weiss-Weg 10 ,Tel. 0662/8889-0

Arbeitnehmerschutz-Behörden

Arbeitsinspektorate

5027 Salzburg, Auerspergstraße 69, Tel. 0662/886686-0





Die junge Arbeiterkammer



FOLGE DER JUNGEN AK AK4U IMMER AKTUELL AUF FACEBOOK

Wir freuen uns über eure Kommentare und Beiträge.
www.facebook.com/ak4u.community



E-MAIL NEWSLETTER JETZT KOSTENLOS ABONNIEREN

Immer top informiert mit den AK-Newslettern.
Einfach anmelden: **www.ak-salzburg.at**



DIGITALE BIBLIOTHEK DER ARBEITERKAMMER SALZBURG

20.000 Bücher gratis lesen.
Einfach anmelden: **www.ak-salzburg.at**



Kammer für Arbeiter und Angestellte

Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg

Tel.: 0662-8687
Fax: 0662-876258

kontakt@ak-salzburg.at
www.ak-salzburg.at

BEZIRKSSTELLEN

TENNENGAU: 5400 Hallein | Bahnhofstraße 10
Tel.: 06245-84149 | Fax: 06245-84149-76

PONGAU: 5500 Bischofshofen | Gasteiner Straße 29
Tel.: 06462-2415 | Fax: 06462-3113-20

PINZGAU: 5700 Zell am See | Ebenbergstraße 1
Tel.: 06542-73777 | Fax: 06542-74124-22

LUNGAU: 5580 Tamsweg | Regierungsrat-Haas-Platz 4
Tel.: 06474-2349 | Fax: 06474-2349-14

The logo consists of the letters 'AK' in red and '4U' in white, set against a yellow rectangular background.

AK4U

Die junge Arbeiterkammer

The background features a stylized illustration of a city skyline with various skyscrapers. In the foreground, there are two large, grey silhouettes of people. One silhouette on the right is standing and holding a tablet or laptop. Another silhouette on the left is sitting or crouching. There are also some abstract, splatter-like shapes in yellow and grey.

Rat und Tat in allen Lebenslagen



Als junger Arbeitnehmer/Lehrling:

Rechte und Pflichten.
Hilfe bei Problemen ...



Als Konsument:

Handy. Kaufen. Wohnen. Reisen ...



Bei Aus- und Weiterbildung:

Die AK-Kompetenzberatung zeigt
dir deine Perspektiven und Stärken.

AK SALZBURG

Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg

Tel.: 0662-8687-94

jugend@ak-salzburg.at

 facebook.com/ak4u.community

www.ak-salzburg.at/jugend