

Basics rund um Pflichtpraktika in der Gastronomie und Hotellerie

Mag. Sabrina Habernik
18.10.2023

Geht's der Wirtschaft gut, geht's uns allen gut.

Definition - Unterscheidung

Praktikant: sind jene Beschäftigten, die die praktische Tätigkeit in Ergänzung zu einer theoretischen, meist schulischen oder hochschulmäßigen Ausbildung ausüben.

- echter Pflichtpraktikant:
 - keine persönliche Arbeitsverpflichtung
 - keine Bindung an Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsabfolge
 - Schüler kann selbst Tätigkeiten wählen, unabhängig von Betriebserfordernissen
 - Lern- und Ausbildungszweck stehen im Vordergrund
 - Unentgeltlichkeit (Unfallversicherung durch Schüler- und Studierendenunfallversicherung)
 - Arbeitsrecht kommt nicht zur Anwendung

- arbeitender Pflichtpraktikant:
 - Bindung an Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsabfolge
 - Tätigkeit anhand der Betriebserfordernisse
 - Arbeitsverhältnis liegt vor
 - Arbeitsrecht kommt zur Anwendung

Definition - Unterscheidung

- **Volontär:**
 - zum Zweck der Erweiterung von praktischen Kenntnissen und Fähigkeiten
 - ohne schulische Verpflichtung
 - ohne Arbeitspflicht und ohne Entgeltanspruch

- **Ferialarbeitnehmer:**
 - keine schulische Verpflichtung
 - Gelderwerb steht im Vordergrund
 - Arbeitsrecht kommt zur Anwendung
 - Einstufung als Hilfskraft oder nach ihrer entsprechenden Ausbildung

Definition - Unterscheidung

- Ferialpraktikant im Hotel- und Gastgewerbe
 - sind nach der Rechtsprechung als Dienstnehmer einzustufen
 - KV für Hotel- und Gastgewerbe kommt zur Anwendung
 - Entlohnung in der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das dem Schuljahr entsprechende Lehrjahr, Praktika, die zwischen zwei Schuljahren geleistet werden, sind jeweils dem vorangegangenen Schuljahr zuzurechnen
 - für Angestellte mindestens die Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr
 - Arbeitsrecht kommt zur Anwendung

Lehrlingseinkommen für Arbeiter und Angestellte (gültig ab 1.5.2023):

1. Lehrjahr € 925,--
2. Lehrjahr € 1.035,--
3. Lehrjahr € 1.215,--
4. Lehrjahr oder Doppellehre € 1.305,--

Probezeit

- Auflösung von beiden Seiten jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung von Fristen und Terminen
- Immer zu Beginn eines Dienstverhältnisses
- Grundsätzlich zu vereinbaren, gilt nicht automatisch
- KV für Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe: 14 Tage
- Zugang innerhalb Probezeit erforderlich - spätestens am letzten Arbeitstag
Beginn Montag 6.6. → Ende Sonntag 19.6. - erster Tag zählt bereits mit!
- Kombination mit Befristung möglich
- Befristung muss nach dem KV Hotel- und Gastgewerbe stets datumsmäßig (kalendermäßig) festgelegt werden

Arbeitszeit - Sonderbestimmungen

Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG)

Jugendliche sind Personen, die das 15. Lebensjahr vollendet haben und der allgemeinen Schulpflicht nicht mehr unterliegen, bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres.

■ Normalarbeitszeit

- täglich 8h, wöchentlich 40h
- zu Erreichung einer längeren Wochenfreizeit 9 Stunden tgl.
- im Falle einer Durchrechnungsvereinbarung: 9h tgl., max. 45 Stunden wtl. - Durchrechnung innerhalb zwei Wochen (zB erste Woche 43h, zweite Woche: 37h)

■ Überstunden nur für Jugendliche über 16 Jahre:

- nur für Vor- und Abschlussarbeiten
- max. 30 Minuten täglich
- primär Zeitausgleich durch frühere Beendigung, späteren Arbeitsbeginn in der gleichen, spätestens jedoch in der Folgewoche - 1:1
- ansonsten Überstundenentlohnung (Zuschlag 1:1,5)
- Höchstarbeitszeit (in Verbindung mit der Durchrechnungsvereinbarung): max. 9,5 h täglich, 47,5 h wöchentlich

Arbeitszeit - Sonderbestimmungen

- **5-Tage-Woche / Wochenruhe**
 - in jeder Arbeitswoche müssen Jugendliche zwei zusammenhängende Tage frei haben
 - Ausnahme bei betrieblichen Sperrtagen - Ruhezeit im Ausmaß von 43 Stunden, in die der SO zu fallen hat (zB SA 13:00 Uhr bis MO 08:00 Uhr) und der Jugendliche zusätzlich in der Folgewoche am Sperrtag nicht beschäftigt wird.

- **Ruhepause**
 - 30 Minuten tgl., sofern die Arbeitszeit 4,5h übersteigt, spätestens nach 6 h Arbeit zu gewähren

- **tägliche Ruhezeit**
 - 12 Stunden tgl. von Arbeitsschluss zu Arbeitsbeginn

Arbeitszeit - Sonderbestimmungen

■ Nachtarbeit

- Jugendliche über 16 Jahre - Beschäftigung bis 23 Uhr
- bei Regelmäßigkeit - Jugendlichenuntersuchung vor Antritt der Arbeit erforderlich

■ Sonntagsbeschäftigung

- jeder zweite Sonntag muss frei sein
- Ausnahme durch Blockung möglich - Einsatz an aufeinanderfolgenden Sonntagen möglich, wenn die Hälfte der Sonntage während des Praktikums frei ist - ist vom AG an Arbeitsinspektion anzuzeigen

■ Feiertagsbeschäftigung

- im Gastgewerbe und in der Hotellerie zulässig

Infos zu Arbeitnehmerschutzvorschriften kostenlos unter www.arbeitsinspektion.gv.at abrufbar.

Urlaub

- Urlaubsausmaß - 5 Wochen (25 Arbeitstage)
- Urlaub entsteht in den ersten 6 Monaten aliquot
- Vereinbarungsgebot
- Urlaubsentgelt, Urlaubszuschuss, Urlaubersatzleistung, Urlaubablöse
- Erkrankung im Urlaub vs. Erkrankung bei Zeitausgleich-Konsum

Entgeltfortzahlung im Krankenstand - Anspruchsvoraussetzungen

- Dienstantritt (kein Anspruch auf Entgelt wenn AN vor Dienstantritt erkrankt)
- Krankenstand darf vom DN nicht grob fahrlässig oder vorsätzlich verursacht worden sein
- grobe Fahrlässigkeit: auffallend sorgloses Verhalten durch AN; Schadenseintritt ist wahrscheinlich und nicht bloß möglich;
- Vorsatz: bewusstes Herbeiführen/ Inkaufnahme Arbeitsunfähigkeit; Eintritt Krankheit/Unfall ernstlich für möglich halten & abfinden
- zB. Verkehrsunfall - Trunkenheit am Steuer, Mitfahren mit Alkoholisiertem, Raufereien, Suchtmittelkonsum
- Sportunfälle?

Bei Eigenverschulden kann die geleistete Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber rückgefordert werden.

- Verhalten im Krankenstand: Der Dienstnehmer ist aufgrund Treuepflicht verpflichtet, sich während des Krankenstandes so zu verhalten, dass die Arbeitsfähigkeit möglichst bald wieder hergestellt ist; beim Zuwiderhandeln genügt die Eignung, den Genesungsprozess zu verlängern.

Entgeltfortzahlung im Krankenstand

■ Anspruch je Arbeitsjahr:

Dienstjahr	Anspruch bei Krankheit /Freizeitunfall pro Arbeitsjahr	Anspruch bei Arbeitsunfall /Berufskrankheit pro Anlass Fall
1	6 Wochen voll + 4 Wochen halb	8 Wochen
2. - 15.	8 Wochen voll + 4 Wochen halb	8 Wochen
16. - 25.	10 Wochen voll + 4 Wochen halb	10 Wochen
ab 26.	12 Wochen voll + 4 Wochen halb	10 Wochen

- **Ausfallsprinzip**
- **Melde- und Nachweispflicht - bei Verletzung droht Einstellung des Entgelts**
- **Entgeltfortzahlungsanspruch endet mit Gesundung, Ausleistung oder früherem Befristungsende**

Auflösungsmöglichkeiten

- Befristung endet durch Zeitablauf - datumsmäßige Befristung
- Kündigungsmöglichkeiten während der Befristung (sog. Höchstbefristungen) sind nach der Rechtsprechung erst ab einer Befristungsdauer von mind. 4 Monaten zulässig
- Vorzeitige Auflösungsmöglichkeiten während einer 2- oder 3-monatigen Befristung:
 - einvernehmliche Auflösung
 - berechtigter/unberechtigter Austritt
 - berechnigte/unberechnigte Entlassung

Einvernehmliche Auflösung

- immer möglich
 - ➔ keine Einhaltung von Fristen/Terminen
 - ➔ eventuell vorherige Beratung AN mit Betriebsrat auf Verlangen AN (dann rechtswirksame Vereinbarung erst nach 2 Tagen zulässig)
- beidseitige Willenserklärung
- mündlich möglich
- Schriftform wegen Beweissicherheit zu empfehlen
- Formvorschriften in manchen Sondergesetzen (z.B. MSchG, BAG-Lehrlinge, APStG- Präsenz-/Ausbildungs-/Zivildienst)
- niemals rückwirkend!

Vorzeitiger Austritt

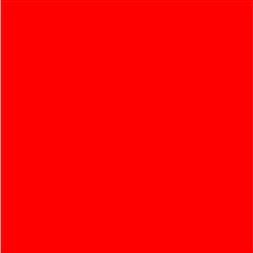
- Einseitige Lösung des Dienstverhältnisses durch den Dienstnehmer
- ohne Einhaltung der Kündigungsfrist
- einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung
- wichtiger Grund im Sinne des Gesetzes muss vorliegen
- AN ist beweispflichtig
- Unzumutbarkeit der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses für AN
- Unverzögerlichkeitsgrundsatz

- Folgen eines berechtigten Austritts: Ansprüche wie bei ordnungsgemäßer AG- Kündigung bzw. bis Fristablauf: Kündigungsentschädigung, Urlaubersatzleistung, aliquote Sonderzahlung
- Folgen eines unberechtigten vorzeitigen Austritts: Verlust der Sonderzahlung (bei Arbeitern), Urlaubersatzleistung (auf Basis von 4 Wochen), Sperre beim Arbeitslosengeld

Entlassung

- Vorzeitige Auflösung durch den Arbeitgeber
- Bei Vorliegen bestimmter wichtiger Gründe
- Beendigung mit sofortiger Wirkung
- Einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung
- Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung
- Unverzüglichkeit ist zu wahren
- Keine besonderen Formvorschriften

- Folgen einer unberechtigten Entlassung: Ansprüche wie bei ordnungsgemäßer AG-Kündigung bzw. bis zum Fristablauf: Kündigungsentschädigung, Urlaubersatzleistung, aliquote Sonderzahlung;
- Ansprüche bei einer berechtigten Entlassung: Verlust der Sonderzahlung (bei Arbeitern), Sperre beim Arbeitslosengeld, Urlaubersatzleistung



***Herzlichen Dank für Ihre
wertvolle Zeit!***

Mag. Sabrina Habernik

Telefon +43 (0)5 90 90 4 - 722

E-Mail sabrina.habernik@wkk.or.at

Geht's der Wirtschaft gut, geht's uns allen gut.