



# Basics rund um Pflichtpraktika im Handel

Mag. Sabrina Habernik  
08.11.2023

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 Handel**
  - sind nach der Rechtsprechung überwiegend als Dienstnehmer einzustufen
  - KV für Angestellte im Handel kommt zur Anwendung
  - monatliche Vergütung beträgt bei dem ersten Praktikum mindestens das Lehrlingseinkommen des 1. Lehrjahres. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht.
  - monatliche Vergütung beträgt bei dem zweiten Praktikum mindestens das Lehrlingseinkommen des 2. Lehrjahres. Dies gilt auch, wenn nur eine teilweise Arbeitspflicht besteht
  
- Vergütung nach Gehaltsordnung per 1.1.2023

1. Lehrjahr	€ 800,00
2. Lehrjahr	€ 1.025,00

# Probezeit

---

- Probezeit von max. 1 Monat kann im Vertrag vereinbart werden
- KV für Angestellte im Handel sieht den ersten Monat als Probemonat vor
- Auflösung von beiden Seiten jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung von Fristen und Terminen
- Immer zu Beginn eines Dienstverhältnisses
- Zugang innerhalb Probezeit erforderlich - spätestens am letzten Arbeitstag
- Kombination mit Befristung möglich

# 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 im Handel**
  - täglich 8 h, wöchentlich 38,5 h
  - 1,5 h Mehrarbeit ist laut KV zuschlagsfrei
  - zu Erreichung einer längeren Wochenfreizeit 9 h tgl.
  - Durchrechnung täglich 9 h, wöchentlich 44 h, im Durchschnitt wtl. 38,5 h
  
- **Überstunden nur für Jugendliche über 16 Jahre:**
  - nur für Vor- und Abschlussarbeiten
  - max. 30 Minuten täglich
  - primär Zeitausgleich durch frühere Beendigung bzw. späteren Arbeitsbeginn in der gleichen, spätestens jedoch in der Folgewoche - 1:1
  - ansonsten Überstundenentlohnung (Zuschlag 1:1,5)

# Arbeitszeit - Sonderbestimmungen

---

## ■ 5-Tage-Woche / Wochenruhe

- für Jugendliche in Verkaufsstellen muss jedenfalls der ganze Sonntag (und zwar zumindest der Zeitraum von Samstag 18:00 Uhr bis Montag 7:00 Uhr) sowie ein weiterer ganzer Kalendertag (möglichst Samstag oder Montag) arbeitsfrei sein
- davon abweichend:  
für Jugendliche in einer Verkaufsstelle mit einer wöchentlichen Gesamtöffnungszeit von max. 55 Stunden müssen nicht in jeder Woche zwei volle Tage arbeitsfrei sein, sondern es kann die (gesamte) Wochenfreizeit in einzelnen Wochen auf 43 zusammenhängende Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, verkürzt werden - aber durchschnittliche Ruhezeit im Ausmaß von 48h innerhalb von 8 Wochen.

## ■ 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 dürfen in der Nacht (20 Uhr bis 6 Uhr) nicht beschäftigt werden.

## ■ Samstagsbeschäftigung

- auch für Jugendliche gilt die Schwarz-Weiß-Regelung (wenn Arbeit nach 13 Uhr, muss der folgende Samstag frei sein - Ausnahmen gemäß § 19a KJBG: 4 Samstage vor 24.12., abschließende Kundenbetreuung und Abschlussarbeiten bis 15 Uhr)
- bis 18:00 Uhr zulässig - danach sind keine weiteren Abschluss-, Reinigungs-, Instandhaltungs- oder Instandsetzungsarbeiten zulässig.
- Mit Betriebsvereinbarung (oder, wenn es keinen Betriebsrat gibt, schriftlichen Einzelvereinbarungen mit Zustimmung der Erziehungsberechtigten) kann zugelassen werden, dass innerhalb eines Zeitraumes von vier Wochen an zwei beliebigen Samstagen nach 13:00 Uhr gearbeitet werden darf, wenn die anderen beiden Samstage arbeitsfrei sind.

## ■ Feiertags- und Sonntagsbeschäftigung

- Jugendliche dürfen im Handel an Feiertagen und Sonntagen nicht beschäftigt werden (Ausnahme besteht für den 8. Dezember)

Infos zu Arbeitnehmerschutzvorschriften kostenlos unter [www.arbeitsinspektion.gv.at](http://www.arbeitsinspektion.gv.at) abrufbar.



# Urlaub

---

- Urlaubsausmaß - 5 Wochen (25 Arbeitstage)
- Urlaub entsteht in den ersten 6 Monaten aliquot - ca. 2 Tage/Monat
- 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 <b>Krankheit</b> /Freizeitunfall pro Arbeitsjahr	Anspruch bei <b>Arbeitsunfall</b> /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

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

# Auflösungsmöglichkeiten

---

- Befristung endet durch Zeitablauf
- 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, APSG- 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

## Nach dem Praktikum

---

- Praktikumsbestätigung durch Arbeitgeber
- Ehrliches Offboarding-Gespräch
- Lohnsteuer kann bei FA durch AN-Veranlagung zurückgeholt werden, wenn Einkommen unter jährliches Einkommen unter der steuerlichen Freigrenze in der Höhe von € 11.693 Euro (Wert 2023) liegt





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

Mag. Sabrina Habernik

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

E-Mail [sabrina.habernik@wkk.or.at](mailto:sabrina.habernik@wkk.or.at)

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