



Pflichtpraktikum

Die aktuellen Bestimmungen



Impressum

Stand: März 2016

Herausgeber: AK Vorarlberg, Widnau 2 – 4, 6800 Feldkirch,

Telefon 050/258-0, Fax 050/258-1001,

kontakt@ak-vorarlberg.at, www.ak-vorarlberg.at

Gestaltung: Baschnegger Ammann Partner, Dornbirn

Bilder: © Fotolia.com

Druck: Buchdruckerei Lustenau GmbH, Lustenau

Schulrechtliche Bestimmungen	6
Bildungs- und Lehraufgabe des Praktikums	6
Aufgaben der Schule	7
Pflichten der Schüler/innen	7
Bewerbungen	8
Entfall des Praktikums	8
Verhinderung während des Praktikums	9
Neu: Pflichtpraktikum an kaufmännischen Schulen ab dem Schuljahr 2014/15	9
Rahmenbedingungen des Praktikums	13
Ausbildungsvertrag	13
Arbeitsverhältnis	13
Rechtliche Grundlagen	14
Arbeitsrechtliche Bestimmungen	17
Altersgrenze	17
Praktikant/innen-Arbeitsvertrag	17
Arbeitsverhinderung	18
Ende und vorzeitige Auflösung des Praktikant/innenverhältnisses	19
Ausländische Schüler/innen	20
Arbeitszeit	22
Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit	22
Vor- und Abschlussarbeiten	23
Mehrarbeit	23
Überstunden	23
Ruhepause	24
Tägliche Ruhezeit	25
Nachruhe	26
Sonn- und Feiertagsruhe	26
Wochenfreizeit	27
Arbeitszeitaufzeichnungen	28

Entlohnung und Arbeitspapiere	30
Entgelt	30
Sonderzahlungen	30
Urlaubersatzleistung	31
Entgelt für Feiertage	31
Haftung bei Schadensfällen	31
Berufskleidung	32
Schadenersatzanspruch bei vorzeitiger Vertragsauflösung	32
Abfertigung	33
Arbeitspapiere	33
Lohnabrechnung	33
Zeugnis	34
Lohnzettel	34
Arbeitsbescheinigung	34
Verfall von Ansprüchen	35
Praktikum im Ausland	36
Checkliste für das Praktikum	38

Schulrechtliche Bestimmungen

Bildungs- und Lehraufgabe des Praktikums

Schüler/innen der Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen/BMHS (das sind z.B. technische und gewerbliche höhere und mittlere Schulen, gewerbliche Fachschulen sowie Handelsschulen und Handelsakademien) müssen laut Lehrplan Pflichtpraktika oder Praktika absolvieren. Im Lehrplan ist auch angegeben, in welcher Dauer und zu welchem Zeitpunkt das Praktikum zu absolvieren ist.

Die Schüler/innen sollen

- ▶ 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 an Absolvent/innen 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 der Arbeitnehmer/innen Bescheid wissen und die unmittelbare berufliche Situation daraufhin überprüfen können,
- ▶ sich Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen gegenüber freundlich, korrekt, selbstsicher und effizient verhalten können,
- ▶ durch die Erfahrungen im Unterricht und in der Praxis eine positive Grundhaltung zum Arbeitsleben insgesamt und zum konkreten beruflichen Umfeld im Besonderen gewinnen.

Das Pflichtpraktikum (bzw. fakultative Praktikum) ist aufgrund einer möglichst präzise gefassten Vereinbarung zwischen einem dem Bildungsziel der Schulart entsprechenden facheinschlägigen Betrieb und dem/der Schüler/in (bzw. den gesetzlichen Vertreter/innen des Schülers/der Schülerin) abzuleisten.

Aufgaben der Schule

Die Schule kann Hilfe beim Auffinden geeigneter Praxisstellen bieten. Sie ist jedoch nicht dafür verantwortlich, dass solche in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen. Die Schule soll darauf achten, dass beim Abschluss von Praktikant/innen-Arbeitsverträgen die relevanten arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden. Die Schüler/innen sind vor dem Beginn des Praktikums über ihre Rechte und Pflichten als Praktikant/innen zu informieren. Praktika können im Inland, aber auch im Ausland absolviert werden. Ein Auslandspraktikum sollte mit der Schule vor allem wegen der Anerkennung auf alle Fälle vorher abgesprochen werden. Nach den Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes sind Praktika nicht zu benoten. An den kaufmännischen Schulen (HAS und HAK) wird die Praxiserfahrung der Schüler/innen mit einem Portfolio nachbearbeitet und es gibt auch Lehrer/innen als Ansprechpersonen rund um den Erwerb von Praxiszeiten für Schüler/innen.

Pflichten der Schüler/innen

Nach dem Schulunterrichtsgesetz sind Schüler/innen – soweit Lehrpläne Praktika außerhalb des schulischen Unterrichtes vorsehen – verpflichtet, diese in der vorgeschriebenen Zeit abzulegen.

Ist dem/der Schüler/in die Ablegung des Praktikums in der vorgeschriebenen Zeit ohne Verschulden nicht möglich, so ist dieses während der schulfreien Zeit des nachfolgenden Schuljahres zurückzulegen (das gilt nicht für das Abschlussjahr). Ein Praktikum ist jedenfalls vor Abschluss der lehrplanmäßig letzten Schulstufe zu absolvieren. Lehrpläne sehen vor, dass Aufzeichnungen über die Praktika geführt werden (Werkbücher, Praktikumsberichte, Praxisportfolios), die im nächsten Schuljahr Teil des Unterrichtes werden. An kaufmännischen Schulen können unter bestimmten Umständen Praxiserfahrungen, die während des Schuljahres gesammelt werden (wie geringfügige Beschäftigungen) als Praktikumszeiten anerkannt werden.

Bewerbungen

Bewerbungen können schriftlich, persönlich oder telefonisch erfolgen. Bei großen Firmen, Banken oder öffentlichen Institutionen beginnt die Bewerbungszeit sehr früh (Herbst des Vorjahres).

In Schulen liegen oft Listen von Arbeitgeber/innen auf, die Praktikant/innen aufnehmen. Man sollte auch Schüler/innen höherer Schulstufen befragen, wo sie ihr Praktikum abgelegt und welche Erfahrungen sie gemacht haben.

Praktikumsplätze findet man unter folgenden Adressen im Internet:

www.ams.or.at – Im Jobroom sind auch Praktikumsplätze zu finden

www.gastrojobs.com – Plattform für das Gastgewerbe österreichweit

www.adforum.at – Stellenmarkt in Werbung und Marketing

www.praktikaboerse.com – Praktikumsstellen in Naturwissenschaft und Technik

Tipp: Wichtig ist, in einem persönlichen Gespräch folgende Bedingungen abzuklären:

- ▶ Dauer des Praktikums,
- ▶ Art der Arbeitsleistung,
- ▶ Arbeitsort,
- ▶ Arbeitszeit,
- ▶ Ort und Art der Unterkunft und Verpflegung.

Empfehlenswert ist die Besichtigung des Arbeitsplatzes und der Unterkunft vor Abschluss des Vertrages.

Entfall des Praktikums

Kann dargelegt werden, dass ein vorgeschriebenes Praktikum nicht zurückgelegt werden konnte, weil keine derartige Praxismöglichkeit bestand (das heißt, dass trotz gewissenhafter Suche kein Praktikumsplatz gefunden werden konnte), oder kann nachgewiesen werden, dass man an der Zurücklegung aus unvorhersehbaren oder

unabwendbaren Gründen verhindert war (z.B. wegen eines Krankenhausaufenthalts), so entfällt die Verpflichtung zur Zurücklegung des Praktikums. Es müssen aber bei Verhinderung entsprechende Bestätigungen vorgelegt werden.

Verhinderung während des Praktikums

Arbeitsverhinderungen während des Praktikums (zum Beispiel infolge einer 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 Praktikums anzurechnen.

Betragen Arbeitsverhinderungen während des Praktikums weniger als ein Drittel der vorgeschriebenen Praxiszeit, so sind diese Verhinderungen auf die Dauer des Praktikums anzurechnen.

NEU: Pflichtpraktikum an kaufmännischen Schulen ab dem Schuljahr 2014/15

Für die Schüler/innen der Handelsschule (HAS), der Handelsakademie (HAK) und des Aufbaulehrgangs (AUL) wurde mit den Lehrplänen 2014 ein verpflichtendes Praktikum eingeführt. Zuvor gab es an diesen Schulen nur freiwillige Praktika.

Das Pflichtpraktikum ist in der Regel in Form eines Arbeitsverhältnisses zu absolvieren. HAK-Schüler/innen müssen 300 Arbeitsstunden, HAS- und AUL-Schüler/innen 150 Arbeitsstunden zu je 60 Minuten nachweisen. Bei einer 40-Stunden-Arbeitswoche sind das knapp 4 bzw. 7,5 Wochen. Die genaue Dauer in Wochen oder Tagen hängt davon ab, welcher Kollektivvertrag am Praktikumsplatz gilt, denn die Stundenanzahl pro Arbeitswoche ist unterschiedlich.

Die geleisteten Praxisstunden werden durch Firmenbestätigungen, Zeugnisse, Zertifikate, usw. belegt. Empfohlen wird, Arbeitszeitaufzeichnungen zu führen, beispielsweise mit dem Arbeitszeitkalender.

Welche Schüler/innen einer kaufmännischen Schule müssen ein Pflichtpraktikum absolvieren?

Entscheidend ist, nach welchem Lehrplan ein/e Schüler/in unterrichtet wird. Wer im Schuljahr 2014/15 mit der ersten Klasse HAS, dem ersten Jahrgang HAK oder AUL begonnen hat, muss laut neuem Lehrplan ein Pflichtpraktikum absolvieren. Wer schon länger eine kaufmännische Schule besucht, für den gilt ein älterer Lehrplan ohne Pflichtpraktikum - außer, es handelt sich um eine Schulversuchsklasse „Praxis-HAS“ mit Pflichtpraktikum.

Achtung! Wer eine Klasse wiederholt oder den Schultyp wechselt, kann in eine Klasse kommen, in der bereits der neue Lehrplan gilt. Über die Übergangsregelungen dazu informiert die Schule.

Wann wird ein Praktikum abgelegt?

Das Pflichtpraktikum soll in den Sommerferien (Hauptferien) absolviert werden (HAS: zwischen 2. und 3. Klasse, HAK: zwischen 2. und 5. Jahrgang und AUL: zwischen 1. und 2. Jahrgang). Das Praktikum kann auf einmal oder in mehreren Tranchen abgelegt werden, wobei eine Tranche bei einem/einer Arbeitgeber/in mindestens eine Arbeitswoche dauern muss. Es gibt die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen (geringfügige) Nebenbeschäftigungen in Handelsunternehmen oder anderen Unternehmen bzw. Organisationen als Praktikum anrechnen zu können, was an der Schule im Einzelfall geprüft wird. Um Rechtsunsicherheiten bei der Anrechnung von Arbeitsverhältnissen zu vermeiden, ist es erforderlich, die entsprechenden Nachweise möglichst frühzeitig der betreuenden Lehrperson bzw. der Schulleitung zur Anerkennung vorzulegen.

Welche Arbeit muss gemacht werden?

Die Tätigkeit soll „facheinschlägig“ sein, also mit der Ausbildung zu tun haben.

Das ist auch wichtig, weil die Schüler/innen so

- ▶ mehr von den Lehrplaninhalten praktisch kennen lernen,
- ▶ später in der Schule das Gelernte besser mit der Praxis verbinden können,
- ▶ Erfahrung in einem möglichen zukünftigen Arbeitsfeld sammeln,
- ▶ vielleicht sogar Kontakte zu zukünftigen Arbeitgeber/innen knüpfen können und
- ▶ weil facheinschlägige Praktika Vorteile bei späteren Bewerbungen um einen Arbeitsplatz bringen.

Für Handelsschüler/innen ist es besonders wichtig, dass sie eine „praktische Bürotätigkeit“ ausüben, denn nur mit einem Praktikum „praktische Bürotätigkeit“ wird ihr Schulabschluss später mit dem Lehrabschluss im Lehrberuf „Bürokaufmann/frau“ gleichgehalten. Das heißt, dass kein Lehrvertrag mehr im Lehrberuf „Bürokaufmann/frau“ abgeschlossen werden darf, die Lehrabschlussprüfung kann aber abgelegt werden. Ob ein Praktikum mit „praktischer Bürotätigkeit“ absolviert wurde, wird bei HAS-Absolvent/innen im Abschlusszeugnis ausgewiesen.

Wer hilft bei der Praktikumsuche?

Grundsätzlich sind die Schüler/innen selbst dafür verantwortlich, eine Praktikumsstelle zu finden. An den kaufmännischen Schulen gibt es Lehrer/innen, die für Schüler/innen Ansprechpartner/innen rund um's Praktikum sind.

Was passiert, wenn kein Praktikumsplatz gefunden wird?

Klappt die Suche nach einem Praktikumsplatz nicht, sollte ein/e Schüler/in möglichst rasch mit den zuständigen Lehrer/innen an der Schule sprechen, um unter Einbeziehung der Schulleitung, der betreuenden Lehrperson, der Schüler/innenvertretung (auf Wunsch des Schülers/der Schülerin) und gegebenenfalls der Schulbehörde 1. Instanz sowie den Erziehungsberechtigten, Lösungen zu suchen. Wird vom/von der Schüler/in glaubhaft gemacht, dass trotz persönlichen Bemühens und der Inanspruchnahme der Unterstützungsmaßnahmen der Schule, ein vorgeschriebenes Pflichtpraktikum nicht absolviert werden kann, weil keine derartige Praxismöglichkeit bestand (aufgrund der regionalen Arbeitsmarktsituation und weil die Absolvierung des Praktikums in anderen Regionen des Bundeslandes bzw. des benachbarten Bundeslandes zeitlich

und räumlich nicht zumutbar ist), entfällt die Verpflichtung zur Zurücklegung des Praktikums („Dispens“). Empfohlen wird für diesen Fall, die Bemühungen um einen Praktikumsplatz, sowie laufende Gespräche mit Lehrer/innen und Schulleitung, über Schwierigkeiten bei der Suche zu protokollieren (Datum, Aktivität).

Bezahlung des Praktikums?

Das Pflichtpraktikum ist in der Regel als Arbeitsverhältnis zu absolvieren. Bei einem Arbeitsverhältnis besteht für den/die Arbeitgeber/in auch die Verpflichtung, ein Entgelt zu bezahlen. Die Höhe des Entgelts richtet sich nach der Lohnordnung des anzuwendenden Kollektivvertrages, kommt kein Kollektivvertrag zur Anwendung, ist nach dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch ein angemessenes Entgelt zu bezahlen (siehe Seite 30 – Entgelt).

Tipp: Ob ein bzw. welcher Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, kann bei den Berater/innen der AK oder bei den Gewerkschaften erfragt werden. Nach den Lehrplänen der kaufmännischen Schulen sollen die Rechte und Pflichten als Pflichtpraktikant/in vor Praktikumsbeginn im Unterricht durchgenommen werden.



Rahmenbedingungen des Praktikums

Ausbildungsvertrag

Der/die Praktikant/in muss für eine bestimmte, vom Lehrplan oder Gesetz vorgeschriebene Zeit einschlägige, mit dem Lehrplan abgestimmte praktische Arbeiten verrichten. Die Fertigkeiten und Kenntnisse, die sich der/die Schüler/in in den praktischen Unterrichtsfächern erworben hat, sollen durch eine betriebliche Tätigkeit ergänzt werden.

Den schulrechtlichen Bestimmungen wird nur dann entsprochen, wenn sich der/die Betriebsinhaber/in zu einer Zuweisung entsprechender Arbeiten und einer Anleitung und Beaufsichtigung der Praktikant/innen verpflichtet. Andererseits müssen sich Praktikant/innen um eine Erweiterung ihrer Kenntnisse bemühen.

Arbeitsverhältnis

Ein aufgrund der einschlägigen schulrechtlichen Bestimmungen vorgeschriebenes Praktikum ist dann als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren, wenn die Absolvent/innen in den Arbeitsprozess so eingegliedert sind, dass die Merkmale eines Arbeitsvertrages zwar nicht zur Gänze, wohl aber in einem überwiegenden Ausmaß erfüllt sind.

Merkmale eines Arbeitsverhältnisses sind:

1. die Erbringung der Arbeitsleistung unter persönlicher (Weisungsrecht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin) und wirtschaftlicher Abhängigkeit,
2. die Eingliederung in den Betrieb,
3. die Arbeit mit vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellten Arbeitsmitteln,
4. die persönliche Arbeitspflicht des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin,
5. die Arbeitsleistung auf Zeit, nicht zu einem bestimmten Erfolg und
6. die Fremdbestimmung der Arbeit (der wirtschaftliche Erfolg kommt dem/der Arbeitgeber/in zugute, das Risiko trifft den/die Arbeitgeber/in).

Beim Pflichtpraktikum aufgrund schulrechtlicher Bestimmungen handelt es sich nicht um

- ▶ ein Volontariat, bei dem keine Eingliederung in den Betrieb gegeben und der/die Volontär/in nicht an bestimmte Arbeitszeiten gebunden ist. Beim Volontariat sollen fachbezogene Kenntnisse erworben werden, es besteht kein Weisungsrecht des Betriebsinhabers/der Betriebsinhaberin. Der/die Volontär/in hat keine Arbeitsverpflichtung und keinen Rechtsanspruch auf Entgelt, fallweise wird „Taschengeld“ gewährt;
- ▶ einen Ferienjob, in dem Schüler/innen arbeiten, um Geld zu verdienen, ohne dass eine Ausbildungspflicht besteht.

Wenn der/die Praktikant/in weisungsgebunden zur Arbeitsleistung im Rahmen einer vereinbarten oder betriebsüblichen Arbeitszeit verpflichtet und in den Organisationsablauf des Betriebes eingebunden ist, liegt ein Arbeitsverhältnis vor.

Praktikant/innen im Gastgewerbe stehen immer in einem Arbeitsverhältnis.

Rechtliche Grundlagen

Das Praktikum ist also in der Regel ein normales Arbeitsverhältnis, auf das alle arbeitsrechtlichen Vorschriften zur Anwendung kommen. Die Bestimmungen des Kollektivvertrages und der Betriebsvereinbarungen sind anzuwenden, soweit sie Praktikant/innen nicht ausdrücklich ausschließen.

Welcher Kollektivvertrag anzuwenden ist, hängt von der Fachgruppenzugehörigkeit (Gewerbeberechtigung) des Unternehmens ab. Der Kollektivvertrag ist eine Vereinbarung zwischen Vertreter/innen der Wirtschaft und den Gewerkschaften, die grundlegende Bedingungen der Arbeitsverhältnisse in bestimmten Branchen festlegen. Im Kollektivvertrag sind das Ausmaß der Arbeitszeit, Ansprüche bei Arbeitsverhinderung, Höhe des Entgeltes und vieles mehr geregelt. Arbeitsverträge dürfen für die betroffenen Arbeitnehmer/innen nur bessere, aber nie schlechtere Bedingungen als der Kollektivvertrag enthalten.

Tipp: Welcher Kollektivvertrag zur Anwendung kommt und welche Bestimmungen er enthält, kann bei den Berater/innen der AK erfragt werden. Betriebsvereinbarungen sind Verträge zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber/in über Arbeitsbedingungen im Betrieb.

Besonders zu beachten sind folgende Gesetze bzw. Verordnungen:

- ▶ Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (bis zum vollendeten 18. Lebensjahr),
- ▶ Arbeitszeitgesetz und Arbeitsruhegesetz (ab dem 19. Lebensjahr),
- ▶ Entgeltfortzahlungsgesetz,
- ▶ Urlaubsgesetz,
- ▶ Arbeitnehmer/innenschutzgesetz, Allgemeine Arbeitnehmerschutzverordnung,
- ▶ Dienstnehmerhaftpflichtgesetz,
- ▶ Angestelltengesetz,
- ▶ Gewerbeordnung und
- ▶ Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch.



Arbeitsrechtliche Bestimmungen

Altersgrenze

Grundsätzlich dürfen Jugendliche erst mit Vollendung des 15. Lebensjahres und Beendigung der Schulpflicht ein Arbeitsverhältnis eingehen. Für die Pflichtpraktika nach dem Schulorganisationsgesetz gilt allerdings die Ausnahme, dass zwar die Schulpflicht erfüllt, aber nicht das 15. Lebensjahr vollendet sein muss.

Praktikant/innen-Arbeitsvertrag

Jede/r Arbeitgeber/in hat dem/der Arbeitnehmer/in nach Beginn des Arbeitsverhältnisses unverzüglich und unaufgefordert einen Dienstzettel auszuhändigen, sofern die Beschäftigungsdauer einen Monat übersteigt.

Der Dienstzettel hat ein vorgeschriebenes Mindestmaß an Angaben zu enthalten:

- ▶ Name und Anschrift des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin,
- ▶ Name und Anschrift des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin,
- ▶ Beginn des Arbeitsverhältnisses, bei befristeten Arbeitsverhältnissen auch dessen Ende,
- ▶ Dauer der Kündigungsfrist und Kündigungstermin,
- ▶ gewöhnlichen Arbeitsort, eventuell Hinweis auf wechselnde Arbeitsorte,
- ▶ Einstufung in ein Schema, vorgesehene Verwendung, Grundgehalt, weitere Entgeltbestandteile, Fälligkeit des Entgeltes,
- ▶ Urlaubsausmaß,
- ▶ vereinbarte tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit,
- ▶ Kollektivvertragszugehörigkeit und Hinweis, in welchem Raum der Kollektivvertrag aufzufinden ist, und
- ▶ Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse.

Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstzettels besteht, wenn der schriftliche Arbeitsvertrag (Praktikant/innenvertrag) alle diese vorgeschriebenen Angaben enthält.

Es sollten bereits vor Beginn des Praktikant/innenverhältnisses in einem schriftlichen Vertrag (Praktikant/innen-Arbeitsvertrag) die genauen Bedingungen, unter denen das Arbeitsverhältnis eingegangen wird, festgelegt werden.

Tipp: Ein Muster für einen Praktikant/innen-Arbeitsvertrag ist unter www.akbasics.at als Download zu finden. Weicht der Vertrag, den der/die Arbeitgeber/in vorlegt, wesentlich davon ab, sollte der Abschluss überdacht und vorher eine Beratung bei der AK vereinbart werden.

Arbeitsverhinderung

Krankenstände sind unverzüglich dem Betrieb zu melden. Arbeitgeber/innen können Bestätigungen über den Krankenstand verlangen. Daher sollte man sich vom Arzt/von der Ärztin krankschreiben lassen.

Krankheit und Unglücksfall

Im Falle einer Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall gebührt dem/der Praktikant/in vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin bis zur Dauer von sechs Wochen die volle Entlohnung und bis zur Dauer von weiteren vier Wochen das halbe Entgelt.

Arbeitsunfall und Berufskrankheit

Bei einer Arbeitsverhinderung durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit besteht der Anspruch auf die volle Entlohnung bis zur Dauer von acht Wochen.

Sonstige Arbeitsverhinderung

Praktikant/innen haben Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes, wenn sie aus wichtigen, in ihrer Person gelegenen Gründen (z. B. Arztbesuch, Behördenweg, wichtige familiäre Ereignisse) an der Arbeitsleistung verhindert sind. In Kollektivverträgen wird zumeist die Dauer der Entgeltfortzahlung festgelegt.

Ende und vorzeitige Auflösung des Praktikant/innenverhältnisses

Praktikant/innenverhältnisse werden auf bestimmte Zeit abgeschlossen. Sie sind somit befristete Arbeitsverhältnisse und enden grundsätzlich mit dem Ablauf der Zeit automatisch. Es empfiehlt sich, Beginn und Ende des Praktikums kalendermäßig zu fixieren. Die Vereinbarung einer Kündigungsmöglichkeit während eines befristeten, kurzfristigen, der Ausbildung dienenden Arbeitsverhältnisses ist unzulässig.

Während einer Probezeit, die im Arbeitsvertrag vereinbart sein kann, kann das Arbeitsverhältnis sowohl vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin als auch vom Praktikanten/von der Praktikantin jederzeit ohne Einhaltung einer Frist oder Vorliegen eines Grundes aufgelöst werden. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist die Probezeit ausdrücklich zu vereinbaren. Kommt es zu keiner Vereinbarung, gilt keine Probezeit, selbst wenn der Kollektivvertrag eine solche vorsieht.

Eine einvernehmliche Auflösung – bei der Arbeitgeber/in und Praktikant/in die Auflösung des Vertrages gemeinsam festlegen – ist jederzeit möglich.

Außerdem kann das Arbeitsverhältnis durch Austritt des/der Praktikant/in oder Entlassung durch den/die Arbeitgeber/in vorzeitig beendet werden. Dazu müssen aber wichtige Gründe vorliegen, die eine Weiterbeschäftigung unzumutbar machen.

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

- ▶ wesentliche Vertragsbestimmungen oder arbeitsrechtliche Schutzvorschriften vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin erheblich verletzt wurden (etwa gebührende Missachtung der Arbeitszeitvorschriften),
- ▶ das gebührende Entgelt vorenthalten oder ungerechtfertigt geschmälert wird,
- ▶ Gesundheit oder Sittlichkeit gefährdet ist oder bei einer Weiterbeschäftigung ein gesundheitlicher Schaden zu erwarten ist etc.

Der/die Arbeitgeber/in kann den Praktikanten/die Praktikantin entlassen, wenn z. B.

- ▶ trotz wiederholter Ermahnungen Pflichten ständig verletzt oder vernachlässigt werden,
- ▶ strafbare Handlungen gesetzt werden, die eine Vertrauensunwürdigkeit bewirken, oder tätliche Angriffe oder erhebliche wörtliche Beleidigungen gemacht werden.

Welche Ansprüche nach einer vorzeitigen Auflösung gebühren, hängt von der Art der Beendigung ab (siehe auch Abschnitt „Entlohnung“).

Tipp: Vor einem berechtigten Austritt oder nach einer fristlosen Entlassung sollte unbedingt eine Beratung bei den Berater/innen der AK eingeholt werden.

Ausländische Schüler/innen

Ausländische Schüler/innen, die inländische Schulen besuchen, benötigen für ein Pflichtpraktikum keine Beschäftigungsbewilligung. Die Beschäftigung muss aber vom Firmeninhaber/von der Firmeninhaberin spätestens 14 Tage vor Antritt der Tätigkeit dem Arbeitsmarktservice (AMS) gemeldet werden. Formulare liegen beim AMS auf.

Für alle anderen Jobs sind eine Beschäftigungsbewilligung oder ein Aufenthaltstitel, der unmittelbar zur Aufnahme einer Arbeit berechtigt (z.B. „Rot-Weiß-Rot-Karte plus“ oder „Daueraufenthalt EU“) notwendig.



Arbeitszeit

Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit

Jugendliche Praktikant/innen

Für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten die Bestimmungen des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes. Ausgenommen sind nur Beschäftigungen in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben und in privaten Haushalten. Ebenfalls zu beachten sind die Regelungen des jeweils anzuwendenden Kollektivvertrages.

Die Arbeitszeit von Jugendlichen darf grundsätzlich

- ▶ acht Stunden täglich und
- ▶ 40 Stunden wöchentlich

nicht übersteigen.

Ausnahmen: Die Arbeitszeit darf bis zu neun Stunden täglich und 45 Stunden wöchentlich betragen:

- ▶ zur Erreichung einer längeren Wochenfreizeit (z. B. kurze Woche von Montag bis Donnerstag),
- ▶ wenn der Kollektivvertrag einen mehrwöchigen Durchrechnungszeitraum zulässt und die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 40 Stunden nicht übersteigt, oder
- ▶ um eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, dürfen in Verbindung mit Feiertagen „Festertage“ eingearbeitet werden.

Erwachsene Praktikant/innen

Die Normalarbeitszeit für Praktikant/innen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, beträgt acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich.

Zur Erreichung einer längeren Freizeit, die mit der wöchentlichen Ruhezeit zusammenhängen muss, zum Einarbeiten von Festertagen, bei Gleitzeit oder bei Durchrechnung der Wochenarbeitszeit darf die Arbeitszeit durch Kollektivvertrag auf bis zu 10 Stunden täglich ausgedehnt werden.

Vor- und Abschlussarbeiten

Als Vor- und Abschlussarbeiten gelten Tätigkeiten, von denen zum Beispiel der weitere Arbeitsablauf bzw. dessen Aufrechterhaltung abhängig ist. Diese geleisteten Arbeitszeiten müssen Jugendlichen durch eine entsprechende frühere Beendigung bzw. einen späteren Beginn der Arbeitszeit in der gleichen, spätestens in der darauffolgenden Woche abgegolten werden. Vor- und Abschlussarbeiten sind nur für Jugendliche ab dem vollendeten 16. Lebensjahr zulässig.

Mehrarbeit

Jugendliche Praktikant/innen

Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt grundsätzlich 40 Stunden. Manche Kollektivverträge sehen kürzere Wochenarbeitszeiten vor (z. B. Handel 38,5 Wochenstunden). Die Arbeitszeit bis zur 40. Stunde nennt man Mehrarbeit, die auch von Jugendlichen geleistet werden darf. Diese Mehrarbeitsstunden sind zu entlohnen oder durch Zeitausgleich abzugelten. Prinzipiell gebührt pro Mehrarbeitsstunde ein Stundenlohn, manche Kollektivverträge sehen aber auch Zuschläge vor.

Erwachsene Praktikant/innen

Teilzeitkräfte haben grundsätzlich einen Anspruch auf einen Zuschlag von 25% für Mehrarbeit. Wurde allerdings eine Durchrechnung mit Anspruch auf Zeitausgleich oder eine Gleitzeitregelung vereinbart, besteht der Anspruch nicht.

Auch für die Verkürzung der Wochenarbeitszeit von z. B. 40 auf 38,5 Stunden besteht kein Anspruch auf Zuschlag.

Überstunden

Überstundenarbeit liegt vor, wenn die Grenzen der zulässigen wöchentlichen oder täglichen Normalarbeitszeit, die sich aufgrund der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ergibt, überschritten werden. Entgeltansprüche für Überstunden verfallen,

wenn sie nicht innerhalb eines vom Kollektivvertrag festgesetzten Zeitraumes beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin geltend gemacht werden.

Tipp: Es ist sehr wichtig, die Arbeitszeit selbst mitzuschreiben, damit die Überstunden im entsprechenden Ausmaß eingefordert werden können. Die Arbeitszeit sollte täglich händisch mit der genauen Uhrzeit eingetragen werden (z. B.: 7.35–12.25, 13.10–16.25). Es ist nicht sinnvoll, nur Eintragungen auf einem PC zu machen, weil die Richtigkeit der Aufzeichnungen vor Gericht angezweifelt werden könnte.

Bestellen Sie den praktischen AK-Arbeitszeitkalender im handlichen Kleinformat unter www.ak-vorarlberg.at/kalender/

Jugendliche Praktikant/innen

Praktikant/innen dürfen bis zum 18. Lebensjahr nicht zur Überstundenleistung herangezogen werden. Werden trotzdem Überstunden geleistet, sind diese mit einem Zuschlag zum Normallohn von 50% auszuführen. Eine Abgeltung der Überstunden durch Zeitausgleich ist nur zulässig, wenn dies zwischen Arbeitgeber/in und Praktikant/in vereinbart wurde.

Erwachsene Praktikant/innen

Überstunden sind mit einem Zuschlag zum Normallohn von 50 % auszuführen. Einige Kollektivverträge sehen auch höhere Überstundenzuschläge z. B. für Nachtarbeit vor (Metallgewerbe, Handel etc.). Eine Abgeltung der Überstunden durch Zeitausgleich ist nur zulässig, wenn dies zwischen Arbeitgeber/in und Praktikant/in vereinbart wurde. Die Höchstgrenzen der Arbeitszeit dürfen nicht überschritten werden. Es dürfen nach dem Arbeitszeitgesetz maximal 5 Überstunden wöchentlich und 60 Überstunden jährlich, bei einer Tageshöchstleistungszeit von 10 Stunden, geleistet werden.

Ruhepause

Jugendliche Praktikant/innen

Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als 4,5 Stunden, haben Jugendliche bis zum 18. Lebensjahr einen Anspruch auf eine ununterbrochene halbstündige

Ruhepause. Die Pause ist spätestens nach sechs Stunden zu gewähren. Während der Ruhepause darf der/die Jugendliche keine Arbeitsleistung erbringen und auch nicht zur Arbeitsbereitschaft verpflichtet werden. Die Pause ist unbezahlt.

Erwachsene Praktikant/innen

Beträgt die Gesamtdauer der Arbeitszeit mehr als 6 Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen. Wenn es im Interesse der Arbeitnehmer/innen des Betriebes oder aus betrieblichen Gründen notwendig ist, können anstelle der halbstündigen Pause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je 10 Minuten gewährt werden. Die Pause ist unbezahlt.

Tägliche Ruhezeit

Jugendliche Praktikant/innen

Praktikant/innen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr sind 12 Stunden ununterbrochene Ruhezeit innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn zu gewähren. Jugendliche Praktikant/innen bis zum vollendeten 15. Lebensjahr haben nach Arbeitsende Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 14 Stunden innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn.

Eine Ausnahme besteht für das Gastgewerbe, wo eine ununterbrochene Ruhezeit von 12 Stunden nach Arbeitsende einzuhalten ist.

Erwachsene Praktikant/innen

Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist den Arbeitnehmer/innen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Diese Ruhezeit kann unter bestimmten Voraussetzungen auf 8 Stunden verkürzt werden.

Nachtruhe

Jugendliche Praktikant/innen

In der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr dürfen Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr nicht beschäftigt werden.

Ausnahmen:

Im Gastgewerbe dürfen Jugendliche über 16 Jahre bis 23 Uhr beschäftigt werden. In Schichtbetrieben dürfen Jugendliche im wöchentlichen Wechsel bis 22 Uhr beschäftigt werden. Sie dürfen bereits ab 5 Uhr beschäftigt werden, wenn bei einem späteren Arbeitsbeginn keine zumutbare Möglichkeit zur Erreichung des Betriebes gegeben ist.

Sonn- und Feiertagsruhe

Jugendliche Praktikant/innen

An Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen ist die Beschäftigung von Jugendlichen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr grundsätzlich verboten.

Ausnahmen:

- ▶ in Krankenpflegeanstalten und Pflegeheimen,
- ▶ bei Musikaufführungen,
- ▶ bei Theatervorstellungen und sonstigen Aufführungen und
- ▶ für Arbeiten auf Sport- und Spielplätzen.
- ▶ Werden Jugendliche im Gastgewerbe am Sonntag beschäftigt, so hat der darauffolgende Sonntag arbeitsfrei zu bleiben. Es kann die Beschäftigung an höchstens 23 aufeinanderfolgenden Sonntagen pro Kalenderjahr durch das Arbeitsinspektorat zugelassen werden.

Erwachsene Praktikant/innen

Grundsätzlich soll an Sonn- und Feiertagen nicht gearbeitet werden, es bestehen aber zahlreiche Ausnahmen.

Wochenfreizeit

Jugendliche Praktikant/innen

Jugendliche haben Anspruch auf eine ununterbrochene wöchentliche Freizeit von zwei Kalendertagen, in die der Sonntag zu fallen hat und die spätestens am Samstag um 13 Uhr oder bei zwingend notwendigen Vor- und Abschlussarbeiten für Jugendliche über 16 Jahre spätestens um 15 Uhr zu beginnen hat. Bei einer Beschäftigung am Samstag muss der darauffolgende Montag arbeitsfrei bleiben.

Die beiden Kalendertage der Wochenfreizeit können aus organisatorischen Gründen oder im Interesse der Jugendlichen insofern geteilt werden, als ein Teil mindestens 43 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, zu betragen hat. Der Kollektivvertrag kann bestimmen, dass dieser Teil auch weniger als 43 Stunden beträgt.

Bei einer Beschäftigung am Samstag und Sonntag ist in der darauffolgenden Woche eine ununterbrochene Freizeit von zwei zusammenhängenden Kalendertagen zu gewähren.

Im Gastgewerbe haben Jugendliche 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/die Jugendliche nicht beschäftigt wird.

Erwachsene Praktikant/innen

Es besteht Anspruch auf eine wöchentliche Wochenruhe bzw. Wochenendruhe im Ausmaß von mindestens 36 Stunden. Wird jemand während der wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt, hat er/sie Anspruch auf Ersatzruhe.

Arbeitszeitaufzeichnungen

Über die geleisteten Arbeitsstunden müssen im Betrieb vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin Aufzeichnungen geführt werden.

Tipp: Sollten die Bestimmungen zur Arbeitszeit im Betrieb nicht eingehalten werden, kann das Arbeitsinspektorat den Betrieb aufsuchen und Kontrollen durchführen. Anzeigen werden natürlich absolut vertraulich und anonym behandelt. Das zuständige Arbeitsinspektorat findet man unter: www.arbeitsinspektion.gv.at

Werden im Betrieb Arbeitszeitaufzeichnungen geführt, die nicht alle Stunden aufweisen, sollte man keinesfalls bestätigen, dass diese richtig sind. Wenn man die Aufzeichnungen unterschreibt, besteht die Gefahr, dass man keine Nachforderungen stellen kann.

Jetzt als APP – Der AK-Zeitspeicher: Notiere Deine Arbeitszeiten und behalte den Überblick. Kostenlos erhältlich im App Store und Android Market.



Entlohnung und Arbeitspapiere

Entgelt

Das Praktikant/innenverhältnis ist in der Regel ein Arbeitsverhältnis, also besteht für den/die Arbeitgeber/in auch die Verpflichtung, ein Entgelt zu bezahlen. Die Höhe des zu zahlenden Entgeltes richtet sich nach der Lohnordnung des anzuwendenden Kollektivvertrages. Findet kein Kollektivvertrag Anwendung, so ist nach dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch ein angemessenes Entgelt zu bezahlen. Der Kollektivvertrag muss im Betrieb an einer für alle zugänglichen Stelle aufliegen, damit die Möglichkeit zur Einsichtnahme besteht. Praktikant/innen im Hotel- und Gastgewerbe haben nach dem Kollektivvertrag Anspruch auf ein Entgelt, das der Höhe der Lehrlingsentschädigung für das mit dem Schuljahr korrespondierende Lehrjahr entspricht. Praktika,

die zwischen zwei Schuljahren geleistet werden, sind jeweils dem vorangegangenen Schuljahr zuzurechnen.

Die Entlohnung nach dem Kollektivvertrag ist ein Mindestanspruch. Vereinbarungen über höhere Entlohnungen können jederzeit getroffen werden, sollten aber unbedingt in den Praktikant/innenvertrag aufgenommen werden.

Tipp: Wird der Praktikant/innenvertrag für einen längeren Zeitraum abgeschlossen, als dies der Lehrplan vorsieht, ist für die darüber hinausgehende Zeit ein entsprechendes Entgelt (Hilfsarbeiter/innenlohn) zu bezahlen.

Sonderzahlungen

Der Anspruch auf Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration richtet sich nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages. In der Regel erhalten Praktikant/innen den entsprechenden aliquoten Anteil an den Sonderzahlungen. Dieser beträgt 1/52 der Anspruchsgrundlage (Monatslohn, bestimmte Anzahl von Wochenlöhnen) pro Woche

der Beschäftigung im Betrieb. Im Gastgewerbe muss durchgehend mindestens zwei Monate gearbeitet werden, damit ein Anspruch auf die sogenannte Jahresremuneration besteht.

Urlaubersatzleistung

Obwohl ein Anspruch auf Naturalurlaub vom Beginn des Arbeitsverhältnisses im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Arbeitszeit entsteht, wird es in der Regel zu einer finanziellen Abgeltung des aliquot erworbenen Urlaubsanspruches kommen. Pro Monat stehen 2,5 Werktage (Montag bis Samstag, ausschließlich Feiertage) Urlaub zu. Bei einem Austritt ohne wichtigen Grund geht der Anspruch auf diese Abgeltung verloren.

Entgelt für Feiertage

Entfällt wegen eines Feiertages die Arbeit, darf der Monatslohn nicht gekürzt werden. Wird an einem Feiertag gearbeitet, muss ein bezahlter Ersatzruhetag gewährt werden oder ist die Arbeitsleistung zusätzlich zu bezahlen.

Haftung bei Schadensfällen

- ▶ Wenn der/die Praktikant/in bei der Arbeit dem/der Arbeitgeber/in oder Dritten Schaden verursacht, 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 leichter Fahrlässigkeit haftet der/die Praktikant/in für den verursachten Schaden. Das zuständige Arbeits- und Sozialgericht kann den Schadenersatz allerdings mäßigen oder ganz erlassen.

- ▶ Bei grober Fahrlässigkeit, wenn die nötige Sorgfalt verletzt und der Schaden wahrscheinlich oder als möglich vorhersehbar war, haftet der/die Praktikant/in für den verursachten Schaden. Das zuständige Arbeits- und Sozialgericht kann die Schadenersatzpflicht nur noch mindern.
- ▶ Bei Vorsatz, wenn Schäden rechtswidrig und bewusst herbeigeführt wurden, haftet der/die Praktikant/in immer voll.
- ▶ Ein Abzug solcher Schadenersatzansprüche vom Entgelt ist bei einem bestehenden Praktikant/innenverhältnis nur dann zulässig, wenn nicht innerhalb von 14 Tagen ab Zugehen der Aufrechnungserklärung dieser widersprochen wurde.

Gemäß dem Kollektivvertrag im Hotel- und Gastgewerbe können bei Fahrlässigkeit für den Bruch von Gläsern und Geschirr 50 % der Selbstkosten vom Lohn der Person, die den Schaden nachweislich verursacht hat, einbehalten werden. Der/die Arbeitgeber/in muss die Selbstkosten nachweisen.

Berufskleidung

Wird die Verwendung einer bestimmten Bekleidung (zum Beispiel Uniform) vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin verlangt, ist diese unentgeltlich beizustellen, instand zu halten und zu reinigen.

Schadenersatzanspruch bei vorzeitiger Vertragsauflösung

Wird der Praktikant/innen-Arbeitsvertrag vom Praktikanten/von der Praktikantin begründet vorzeitig oder vom/von der Arbeitgeber/in unbegründet vorzeitig aufgelöst, gebührt Schadenersatz. Das Entgelt, das bis zum vereinbarten Vertragsende gebührt hätte, ist zu bezahlen (§ 1162b ABGB).

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

Abfertigung

Alle Arbeitgeber/innen haben ab Beginn des zweiten Beschäftigungsmonats einen Beitrag in der Höhe von 1,53% des Bruttoeinkommens in die betriebliche Vorsorgekasse zu bezahlen. Es wird daher auch für Praktika, die länger als einen Monat dauern, ein Anspruch auf Abfertigung erworben. Dieser Betrag wird allerdings nicht ausgezahlt, sondern verbleibt in der betriebliche Vorsorgekasse.

Arbeitspapiere

Allen Arbeitnehmer/innen – also auch Praktikant/innen – sind während des Arbeitsverhältnisses Lohnabrechnungen auszustellen. Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ist auch eine Kopie der Anmeldung zur Gebietskrankenkasse auszuhändigen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind darüber hinaus eine Endabrechnung, die Abmeldung von der Gebietskrankenkasse, eine Arbeitsbescheinigung und auf Verlangen ein Dienstzeugnis auszustellen. Die Arbeitspapiere sollten sorgfältig aufbewahrt werden, weil sie oft auch noch nach Jahren gebraucht werden (Arbeitsbescheinigung und Dienstzeugnis).

Lohnabrechnung

Monatlich oder wöchentlich ist den Praktikant/innen eine Lohnabrechnung auszuhändigen, aus welcher der Bruttolohn, die Lohnsteuer, die Sozialversicherungsbeiträge und alle sonstigen Abgaben ersichtlich sind. Überstundenentgelt und Zuschläge, wie etwa Entfernungszulagen, Sonn- und Feiertagszuschläge, sind gesondert ersichtlich zu machen. Auf der Endabrechnung sind Sonderzahlungen und Urlaubersatzleistung zu berücksichtigen. Die Fälligkeit des Entgeltes ist im Kollektivvertrag geregelt. Im Gastgewerbe hat die Auszahlung spätestens am Dritten des Folgemonats zu erfolgen.

Zeugnis

Nach Ablauf des Praktikant/innen-Arbeitsverhältnisses muss der/die Arbeitgeber/in 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.

Lohnzettel

Bei Beendigung des Praktikums muss der/die Arbeitgeber/in einen Jahreslohnzettel ausstellen, den der/die Praktikant/in z. B. bei weiteren Arbeitgeber/innen vorlegen kann, wenn er/sie im selben Jahr ein Arbeitsverhältnis aufnimmt.

Arbeitsbescheinigung – Anspruch auf Arbeitslosengeld

Die Arbeitsbescheinigung wird für einen Arbeitslosengeldanspruch für das Arbeitmarktservice (AMS) ausgestellt. Arbeitsverhältnisse während der Schulausbildung können für einen späteren Bezug von Arbeitslosengeld zusammengerechnet werden. Nach der Schulausbildung besteht ein Anspruch auf Arbeitslosengeld, wenn jemand in den letzten zwei Jahren 52 Wochen beschäftigt war. Vor Vollendung des 25. Lebensjahres reichen auch 26 Wochen Beschäftigung innerhalb von 52 Wochen.

Verfall von Ansprüchen

Offene Ansprüche aus dem Praktikant/innenverhältnis müssen rechtzeitig innerhalb bestimmter Fristen, abhängig vom jeweiligen Kollektivvertrag, geltend gemacht werden. Kollektivverträge sehen mitunter sehr kurze Fristen für die Geltendmachung vor. Im Hotel- und Gastgewerbe sind offene Lohnansprüche innerhalb von 4 Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses beim Betrieb geltend zu machen. Diese Frist verlängert sich um die Dauer, um welche die letzte Lohnabrechnung aus Verschulden des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin verspätet durchgeführt wurde. Entgeltansprüche für Überstunden verfallen bereits, wenn sie nicht binnen 4 Monaten nach Durchführung der Lohnabrechnung schriftlich geltend gemacht werden.

Praktikum im Ausland

Meldepflichten und Aufenthaltserlaubnis

Es ist auf alle Fälle mit der Schule abzuklären, ob die Praktikumszeit im Ausland auch anerkannt wird. Innerhalb der EU/EWR-Länder benötigt man keine Arbeitsgenehmigungen. Zwischen den „alten“ Mitgliedsstaaten und dem Mitgliedsstaat Kroatien kann während einer Übergangsfrist von bis zu sieben Jahren ab dem 1.7.2013 die Freizügigkeit für die Zwecke der Arbeitsaufnahme eingeschränkt werden. In den übrigen Ländern muss die Arbeitsgenehmigung normalerweise bei der Botschaft oder dem Konsulat des entsprechenden Landes beantragt werden. Man sollte bis zu 6 Monate für die Ausstellung der Genehmigung einplanen.

In der Schweiz wird für einen Aufenthalt bis zu drei Monaten bzw. 90 Arbeitstagen pro Kalenderjahr keine Bewilligung mehr benötigt, es besteht jedoch eine Meldepflicht vor Beginn der Erwerbstätigkeit; die Anmeldung erfolgt in der Regel durch den/die Arbeitgeber/in. Für die Meldung ist ein Online-Formular zu benutzen (www.bfm.admin.ch).

Für manche Länder ist für die Einreise ein Visum bei der Botschaft oder dem Konsulat zu beantragen. Die Ausstellung kann 3 – 6 Monate betragen. Der Reisepass muss in vielen Ländern noch 6 Monate bei der Einreise – in anderen bis zur Ausreise – gültig sein.

Alle Botschaften und Konsulate findet man unter: www.embassyworld.com

Meldepflichten und Aufenthaltserlaubnis werden in einzelnen Ländern sehr unterschiedlich gehandhabt. Wenn man nicht länger als 3 Monate im Land bleibt, muss man sich üblicherweise binnen einer Woche bei der regionalen Behörde melden.

Bestimmungen zu einigen Ländern findet man z.B. unter www.workpermit.com.

Arbeits- und Sozialrecht

Grundsätzlich gelten die arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen des Staates, in dem das Praktikum durchgeführt wird. Die Entlohnung erfolgt nach Tarifverträgen und kann sehr unterschiedlich sein, es gibt auch unterschiedliche gesetzliche Lohnabzüge. Frei zu vereinbaren ist der Abzug für Kost und Quartier.

Wo man seine Einkünfte versteuern muss, hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab. Für im Ausland entrichtete Steuern muss man auf alle Fälle eine Bestätigung des örtlichen Finanzamtes zur späteren Vorlage beim österreichischen Finanzamt verlangen. Man sollte aber bereits vor Reiseantritt Rücksprache mit dem österreichischen Finanzamt halten, um spätere Schwierigkeiten auszuschließen.

Es ist darauf zu achten, im Vorhinein einen schriftlichen Vertrag abzuschließen und die Dauer des Praktikums, die Höhe und die Fälligkeit des Entgeltes (einschließlich allfälliger Zulagen), die Kosten der Unterkunft und der Verpflegung, den Anspruch auf Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsgeld), das Ausmaß der Arbeitszeit und das Ausmaß desurlaubes festzulegen. Sehr wichtig ist auch, dass sich der genaue Name und die Adresse des Arbeitgeberers/der Arbeitgeberin auf dem Vertrag befinden.

Tipp: <http://ec.europa.eu/eures>

Arbeitsstellen, Informationen über arbeits- und abgabenrechtliche sowie soziale Bedingungen in vielen Staaten. www.jugendinfo.at – Broschüren über Praktika in anderen Staaten und Informationen zu anderen Ländern.

Praktikumsplätze im Ausland findet man auch unter folgenden Internetadressen:

- ▶ www.rollingpin.at – Jobs in Hotels, Restaurants, auf Kreuzfahrtschiffen
- ▶ www.oscars.at – Plattform für Tourismusjobs weltweit
- ▶ www.prabo.at – allgemeine Praktikumsbörse
- ▶ www.jobmonitor.com – Jobs und Praktika in Österreich, der Schweiz, Deutschland und anderen Staaten

Checkliste für das Praktikum

Vor dem Praktikum

- ▶ Ich habe einen Praxisbetrieb gefunden und die Schule informiert.
- ▶ Ich habe einen Vertrag unterschrieben.
- ▶ Ich habe meine Unterkunft und Verpflegung organisiert.
- ▶ Ich weiß, wer mir wichtige Informationen über mein Praktikum gibt.
- ▶ Eine Vertragsausfertigung wurde der Schule übermittelt.
- ▶ Es wurde der Betrieb besucht und die Unterkunft besichtigt.

Während des Praktikums

- ▶ Ich bin bei der Gebietskrankenkasse gemeldet.
- ▶ Ich erhalte meinen monatlichen Lohn und die Abrechnungen.
- ▶ Ich schreibe täglich meine Arbeitszeiten mit.
- ▶ Ich weiß, wer mir bei Fragen und Problemen hilft.

Nach dem Praktikum

- ▶ Ich habe meine Ansprüche und meine Endabrechnung erhalten.
- ▶ Ich habe meine Arbeitspapiere (Jahreslohnzettel fürs Finanzamt, Praxisbestätigung für die Schule) erhalten.
- ▶ Ich weiß, wo meine Endabrechnung kontrolliert wird.
- ▶ Ich weiß, wie ich die Arbeitnehmer/innenveranlagung mache.

Wichtige Info

Liebe Leserin, lieber Leser,
bitte bedenke, dass die in dieser Broschüre erklärten Ausführungen lediglich die gesetzlichen Regelungen darstellen und der allgemeinen Information dienen. Die konkrete Rechtslage in deinem Fall kann nur nach eingehender Betrachtung festgestellt werden.

Sämtliche Inhalte unserer Druckwerke werden sorgfältig geprüft. Dennoch kann keine Garantie für Vollständigkeit und Aktualität der Angaben übernommen werden. Achte bitte deshalb auf das Erscheinungsdatum dieser Broschüre im Impressum.

Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form ausgeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise.

Hast du noch Fragen?

Wir helfen dir gerne weiter.

Lehrlings- und Jugendabteilung der AK Vorarlberg
Widnau 2 – 4, 6800 Feldkirch
Telefon 050/258-2300, Fax 050/258-2301
lehrlingsabteilung@ak-vorarlberg.at, www.akbasics.at



Lehrlings- und Jugendabteilung der AK Vorarlberg
Widnau 2 – 4, 6800 Feldkirch
Telefon 050/258-2300, Fax 050/258-2301
lehrlingsabteilung@ak-vorarlberg.at, www.akbasics.at