

Zwischen der

Firma
(im Folgenden Arbeitgeber genannt)

und

Herrn/Frau
(im Folgenden Arbeitnehmer genannt)

wird nachstehender

PFLICHTPRAKTIKANTEN-ARBEITSVERTRAG

abgeschlossen:

1. Anzuwendender Kollektivvertrag

Aufgrund der Zugehörigkeit des Arbeitgebers zur Wirtschaftskammer Österreich, Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Fachverband der Gastronomie bzw. Fachverband der Hotellerie kommen der Kollektivvertrag für Arbeiter im Gastgewerbe sowie die Zusatzkollektivverträge für das Bundesland zur Anwendung, die mit etwaigen Betriebsvereinbarungen an folgendem Ort aufliegen:

2. Mitarbeitervorsorgekasse

Der Arbeitgeber leistet Beiträge nach dem BMSVG in die Mitarbeitervorsorgekasse

3. Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am und ist bis zum (xx.xx.20xx) befristet. Die Probezeit beträgt 14 Tage.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Arbeitsvertragsparteien täglich gelöst werden.

4. Vorgesehene Verwendung

Der Arbeitnehmer wird als Pflichtpraktikant beschäftigt. Das Pflichtpraktikum wird gemäß dem Lehrplan der Schule in folgenden Bereichen geleistet:

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, in den genannten Bereichen sämtliche ihm zu Ausbildungszwecken zugewiesene Arbeitsleistungen zu verrichten.

Der Arbeitnehmer beachtet alle betrieblichen Ordnungs- und Sicherheitsvorschriften und verpflichtet sich ausdrücklich, alle mit der vorgesehenen Verwendung verbundenen Tätigkeiten weisungsgemäß durchzuführen. Er hat die behördlichen Vorschriften strikt einzuhalten, den Arbeitgeber über Amtshandlungen zu informieren und Betriebsgebrechen zu melden.

Konsum von Alkohol oder sonstigen Suchtmitteln ist während der Arbeit und in den Arbeitspausen strengstens untersagt. Ebenso ist das Antreten des Dienstes am Arbeitsplatz in alkoholisiertem oder sonst berauschem Zustand verboten.

Ist eine bestimmte Arbeitskleidung vom Arbeitnehmer zu tragen, ist ihm diese vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen und zu reinigen.

5. Arbeitsort

Der Arbeitsort ist

6. Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 40 Stunden.

Die Aufteilung dieser Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart. Der Arbeitnehmer erklärt sich ausdrücklich mit der jederzeitigen Änderung der vereinbarten Arbeitszeiteinteilung durch den Arbeitgeber unter Beachtung der arbeitszeitrechtlichen Grenzen und Beschränkungen des § 19 c Abs. 2 und 3 AZG (bei Teilzeitarbeit § 19 d AZG) einverstanden.

7. Einstufung und Entlohnung

Der Arbeitnehmer wird im Sinne des anzuwendenden Kollektivvertrages aufgrund seiner Tätigkeit als Praktikant

in Lohngruppe, Berufsgruppe,

eingestuft.

⇒ **Variante: OHNE All-In-Vereinbarung**

Aufgrund dieser Einstufung beträgt der kollektivvertragliche Mindestlohn und damit sein Grundlohn im Sinne von § 2 Abs. 2 Z. 9 AVRAG iVm § 2 g AVRAG im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses €..... brutto.

⇒ Der tatsächliche überkollektivvertragliche monatliche Lohn beträgt im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses € brutto.

⇒ **Variante: MIT All-In-Vereinbarung**

Aufgrund dieser Einstufung beträgt der kollektivvertragliche Mindestlohn und damit sein Grundlohn im Sinne von § 2 Abs. 2 Z. 9 AVRAG iVm § 2 g AVRAG im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses €..... brutto.

Der tatsächliche überkollektivvertragliche monatliche Lohn beträgt im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses € brutto.

Mit der tatsächlich gewährten Überzahlung auf den obigen Grundlohn sind sämtliche im Kalenderjahresschnitt geleisteten Mehr- und Überstunden abgegolten. Eine gesonderte Mehr- und Überstundenabgeltung erfolgt nicht.

Der Monatslohn ist am Dritten des Folgemonats fällig.

Der Arbeitnehmer erhält bei Vorliegen der Voraussetzungen eine Jahresremuneration (Sonderzahlungen) gemäß Abschnitt 14 des anzuwendenden Kollektivvertrages.

Das gesamte Entgelt wird auf das Konto des Arbeitnehmers bei der Bank, IBAN, BIC überwiesen.

8. Arbeitsverhinderungen

Arbeitsverhinderungen infolge Krankheit oder Unglücksfall hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber bzw. seinem Vertreter ohne Verzug, d.h. grundsätzlich noch am Tag des Eintrittes der Verhinderung, telefonisch oder schriftlich zu melden. Anderenfalls verliert der Arbeitnehmer für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

Jedenfalls ist der Arbeitgeber berechtigt, für jede Erkrankung sofort eine Bestätigung der zuständigen Krankenkasse oder eines Amts- oder Gemeindearztes über Beginn, Ursache und voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu verlangen. Kommt der Arbeitnehmer dieser Aufforderung nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

9. Urlaub

Der Urlaubsanspruch richtet sich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes und nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag.

10. Verfall von Ansprüchen

Für Lohnansprüche des Arbeitnehmers gilt Abschnitt 7 lit. e, für Ansprüche auf Überstundenentlohnung gilt Abschnitt 5 lit. b des anzuwendenden Kollektivvertrages.

Alle anderen Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem gegenständlichen Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 3 Monaten ab Fälligkeit gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Gleiches gilt für Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleiben die generellen maßgeblichen Verjährungs- bzw. Verfallfristen gewahrt.

....., am

Ort Datum

.....
Arbeitgeber

.....
gelesen und ausdrücklich einverstanden
Arbeitnehmer

⇒ Falls nicht zutreffend, bitte streichen!

Dieses Muster ist ein Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,
Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,
Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010

Hinweis: Diese Information finden Sie auch im Internet unter <http://wko.at>. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!