AUSBILDUNG LEHRE

JUGENDLICHE AM ARBEITSPLATZ: WAS WIRKLICH WICHTIG IST

AK INFORMIERT
- ermöglicht durch den gesetzlichen AK Mitgliedsbeitrag

AK WIEN
GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

>BESSER INFORMIERT
Die Ratgeberreihe der AK Wien

Renate Anderl
AK PRÄSIDENTIN

„Ohne Ausbildung keine Zukunft. Qualität in der Lehrausbildung und eine abgeschlossene Berufsausbildung für alle Jugendlichen sind uns besonders wichtig

AUSBILDUNG LEHRE

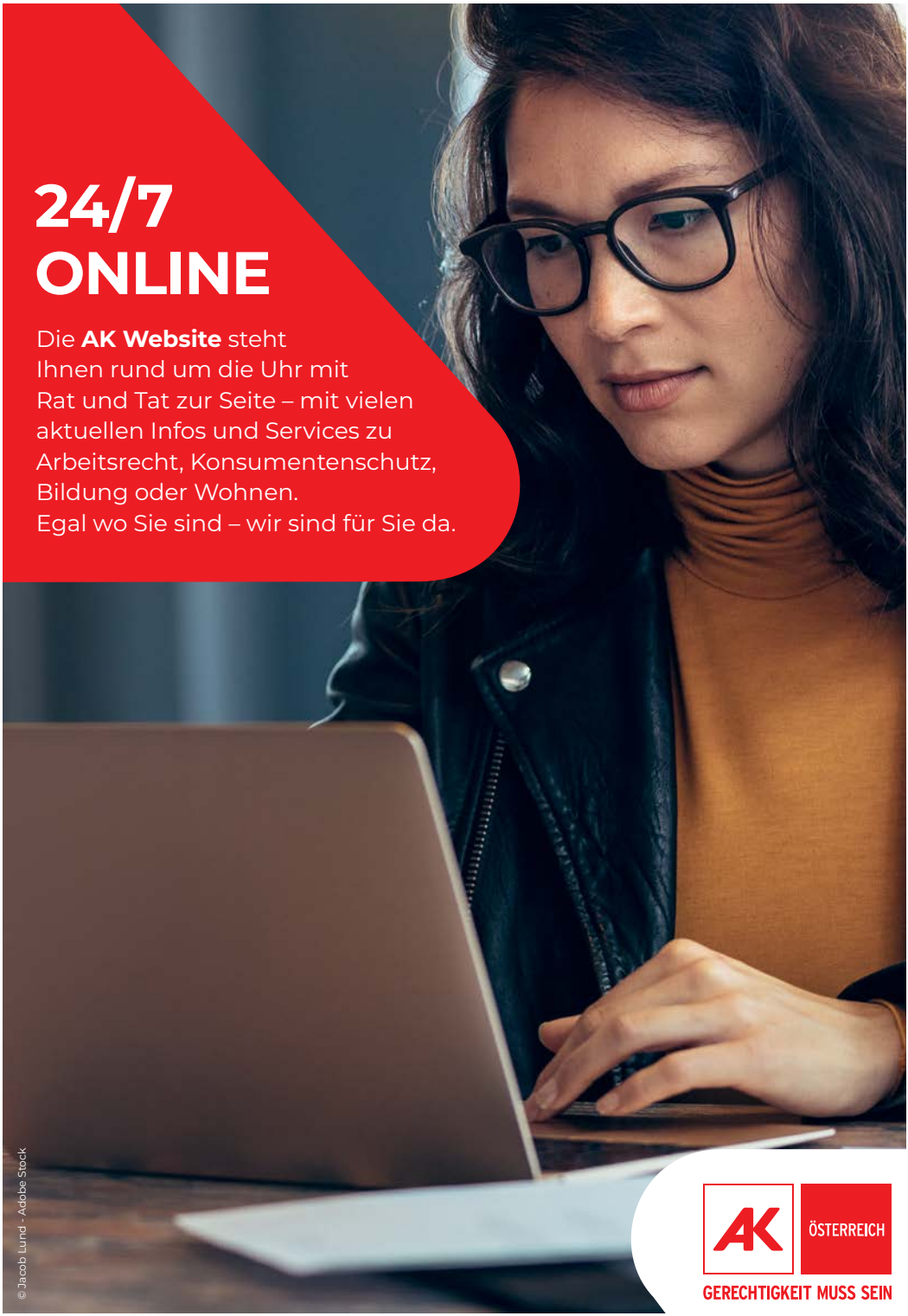
JUGENDLICHE AM ARBEITSPLATZ:
WAS WIRKLICH WICHTIG IST

Rund 200 Lehrberufe stehen zur Wahl. Zahlreiche Bestimmungen, Förderungen, Rechte und Pflichten bilden die Basis für eine erfolgreiche Lehrausbildung.

Welche Möglichkeiten der Lehre gibt es? Wie ist die Berufsschule geregelt? Und was steht im Lehrvertrag? In dieser Broschüre finden Sie alle wichtigen Informationen rund um die Lehre.

24/7 ONLINE

Die **AK Website** steht Ihnen rund um die Uhr mit Rat und Tat zur Seite – mit vielen aktuellen Infos und Services zu Arbeitsrecht, Konsumentenschutz, Bildung oder Wohnen.
Egal wo Sie sind – wir sind für Sie da.



© Jacob Lund - Adobe Stock

AK ÖSTERREICH
GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Inhalt

1 | Warum ist uns die Lehre so wichtig? 4

2 | Wie ist die Lehrausbildung geregelt? 9

3 | Wer darf Lehrlinge ausbilden? 26

4 | Wer hat welche Pflichten? 33

5 | Wann wird ein Lehrverhältnis beendet? 37

6 | Wie sieht der Lehrabschluss aus? 52

7 | Wie sind Entlohnung, Abfertigung und Urlaub geregelt? 64

8 | Was fällt unter den Jugendarbeitsschutz? 71

9 | Was gilt bei Präsenzdienst und Schwangerschaft? 80

10 | Welche Arbeiten sind nicht erlaubt? 86

11 | Wo und wie können Lehrlinge mitbestimmen? 93

12 | Was ist zu verzeichnen, was aushangpflichtig? 104

Anhang

Abkürzungsverzeichnis 108

Stichwortverzeichnis 109

Warum ist uns die Lehre so wichtig?

Arbeiterkammern und Gewerkschaften setzen sich ein
Eine umfassende und gute Ausbildung ist für Jugendliche die wichtigste Grundlage für den weiteren Erfolg im Beruf.

Wir vertreten die Interessen von Lehrlingen und Jugendlichen
Ausbildung, Lehrverhältnis, Gesetzgebung:
Unsere Aufgaben sind vielfältig.

Die Ziele dieser Broschüre
Rechte und Pflichten gelten für Lehrlinge und Lehrberechtigte. Ein guter Überblick ist die Basis für eine erfolgreiche Ausbildung.

1

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WIE WIR AN DER AUSBILDUNG VON LEHRLINGEN MITWIRKEN.

Arbeiterkammern und Gewerkschaften setzen sich ein

Ohne Ausbildung keine Zukunft. Eine gute und umfassende berufliche Erstausbildung ist die Grundlage für den weiteren Erfolg von Jugendlichen – im Beruf und in der Weiterqualifizierung. Für die Arbeiterkammern (AK) und die Gewerkschaften (ÖGB) als Interessenvertretungen für Arbeitnehmer:innen ist eine gute berufliche Ausbildung eines der wichtigsten Anliegen.

Auch für Unternehmen ist die Qualität ihrer Arbeitskräfte unerlässlich. In hoch entwickelten Industrieländern wie Österreich ist sie ein entscheidender Wettbewerbsfaktor und bedeutend für den Wirtschaftsstandort.

KON KRET

Eine qualifizierte Ausbildung der Jugend als Grundlage für das berufliche Weiterkommen ist eine der obersten Prioritäten der AK.

Wie sind die Arbeiterkammern organisiert?

Die Arbeiterkammern sind Körperschaften des öffentlichen Rechts und verwalten sich selbst. Ihre gesetzliche Aufgabe erfüllen sie durch dazu berufene Organe. Diese sind:

- Die Vollversammlung
- Der Vorstand
- Die Präsidentin oder der Präsident
- Die Ausschüsse
- Die Fachausschüsse

Wichtigstes Organ der AK ist die Vollversammlung. Alle 5 Jahre findet eine Arbeiterkammerwahl statt, bei der die Mitglieder der Vollversammlung, also die Kammerräte:Kammerrätinnen, gewählt werden. Kammerzugehörige Arbeitnehmer:innen zahlen eine Umlage, mit der die Tätigkeit der AK finanziert wird. Lehrlinge zahlen keinen Beitrag.

Wir vertreten die Interessen von Lehrlingen und Jugendlichen

Was genau machen die Arbeiterkammern für Lehrlinge? Wir vertreten die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen aller Arbeitnehmer:innen. Dazu gehört auch die Vertretung und Förderung der Interessen von Lehrlingen und Jugendlichen. Unsere Tätigkeit erstreckt sich dabei auf fast alle Lebensbereiche. Die Aufgaben sind vielfältig.

Unsere Aufgaben für alle Arbeitskräfte

- Mitwirkung an der Gesetzgebung und Vollziehung
- Service und Beratung für Lehrlinge und Arbeitnehmer:innen, u. a. in allen Fragen, die mit dem Arbeitsverhältnis zu tun haben
- Unterstützung bei der Errichtung und Erhaltung von Berufs-, Bildungs-, Schulungs- und Wohlfahrtseinrichtungen

TIPP Auf www.arbeiterkammer.at finden Sie alle Leistungen der AK. Klicken Sie sich rein!

Unsere Aufgaben für Lehrlinge

- Errichtung von Lehrlings- und Jugendschutzstellen
- Überwachung der arbeits-, sozialversicherungs- und arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften bei der Beschäftigung von Jugendlichen und Lehrlingen
- Überprüfung der Arbeits- und Wohnverhältnisse (Quartier am Arbeitsort)
- Einsatz für die Abstellung von gesetzwidrigen Zuständen im Arbeitsverhältnis
- Überwachung der fachlichen Ausbildung der Lehrlinge

- Entsendung von Mitgliedern in die Prüfungskommissionen
- Mitwirkung bei Anträgen zur Befreiung von der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung
- Antragstellung bei den zuständigen Behörden auf ein mögliches Verbot der Ausbildung oder der Beschäftigung von Jugendlichen
- Entsendung von Mitgliedern in die Berufsausbildungsbeiräte, Schulausschüsse und sonstige Organe
- Mitwirkung bei der Abwicklung von Förderungen der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen durch die Lehrlingsstellen

§

Beschwerde- und Revisionsrecht der AK in Verwaltungsverfahren betreffend die Lehrlingsausbildung:
Die Lehrlingsstellen und die Bezirksverwaltungsbehörden müssen in bestimmten Verfahren vor Erlassung eines Bescheides den Arbeiterkammern Gelegenheit zur Stellungnahme geben. Berücksichtigt die jeweilige Behörde die Stellungnahme der AK nicht, dann haben wir ein eigenes Beschwerde- und Revisionsrecht. Zum Beispiel bei Verfahren zur Anerkennung als Lehrbetrieb oder bei Verfahren zum Entzug der Ausbildungsberechtigung.

Die Ziele dieser Broschüre

In dieser Broschüre erhalten Sie wichtige Informationen zu den Begriffen und Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes (BAG). Dieses regelt z. B. den Lehrvertrag und die Lehrverhältnisse und legt fest, wer bzw. welche Unternehmen befugt sind, Lehrlinge auszubilden.

Welche Möglichkeiten der Lehre gibt es? Wie ist die Berufsschule geregelt? Welche gegenseitigen Rechte und Pflichten bestehen aus dem Lehrvertrag für Lehrlinge und deren Lehrberechtigten? All das und mehr finden Sie ausführlich in den einzelnen Kapiteln beschrieben.

Ein wichtiges Kapitel beleuchtet z. B. die Bestimmungen des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes (KJBG), ein weiteres die verschiedenen Möglichkeiten der Mitbestimmung am Arbeitsplatz oder in der Berufsschule.

Wichtige Informationen für alle Beteiligten
Wir richten uns mit diesem Ratgeber an Lehrer:innen an den Berufsschulen, an Lehrberechtigte sowie Ausbilder:innen in den Unternehmen und an Eltern und Erziehungsberechtigte von Lehrlingen. Uns allen ist eine sichere, gerechte und qualitativ hochwertige Ausbildung wichtig.

Auch Sie als Lehrling sind angesprochen. Blättern Sie durch die Broschüre und erfahren Sie, welche Rechte und natürlich auch Pflichten für Sie gelten.

KON KRET

Lehrer:innen, Eltern und Lehrlinge finden hier alle wichtigen Informationen rund um die Lehre.

Wie ist die Lehrausbildung geregelt?

Die Ziele der Berufsausbildung
Die Basis: fachliche Kenntnisse und persönliche Kompetenzen vermitteln. Auch die Weiterentwicklung von Berufsbildern ist wichtig.

Berufsschulpflicht für alle
Mit dem Beginn eines Lehrverhältnisses besteht auch Berufsschulpflicht. Dabei gibt es verschiedene Varianten.

Was im Lehrvertrag steht
Für Junge gelten im Lehrvertrag besondere Vereinbarungen.

Rund 200 Lehrberufe stehen zur Wahl
In der Regel dauert eine Lehrausbildung 3 Jahre. Es gibt auch Doppellehren oder Berufsausbildungen mit verlängerter Lehrzeit.

Beihilfen für Lehrberechtigte und Lehrlinge
Finanzielle Förderungen, Coachings und Beratungen für Lehrbetriebe und Lehrlinge unterstützen die Ausbildung im Betrieb.

2

HIER ERFAHREN SIE, WAS DAS BERUFSAUSBILDUNGS-GESETZ REGELT UND WAS IM LEHRVERTRAG STEHT.

Die Ziele der Berufsausbildung

Umfangreiche fachliche Kenntnisse und persönliche Kompetenzen sind die Ziele einer qualifizierten Ausbildung. Das Berufsausbildungsgesetz (BAG) sieht genau dies vor.

Nach Beendigung einer Lehre sollen die Ausgebildeten berufliche Handlungskompetenz erlangt haben. Also fähig sein,

- ihren Beruf fachlich kompetent auszuführen,
- Verantwortung zu tragen und
- selbstständig zu arbeiten.

Die Berufsausbildung in Österreich soll aber auch zur Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beitragen. Darum ist die Weiterentwicklung von Berufsbildern und Lehrberufen von besonderer Wichtigkeit.
Die verschiedenen Bildungswege müssen heute durchlässig und kombinierbar sein. Eine internationale Ausrichtung der Ausbildung ist ein großer Vorteil.

Dies liegt auch in der Verantwortung des Bundesministeriums für Wirtschaft, Energie und Tourismus (BMWET). Für die Erstellung entsprechender Strategien und Maßnahmen zur Qualitätssicherung und -entwicklung koordiniert das Ministerium die mit der Berufsausbildung befassten Behörden und Sozialpartner. So sieht es das BAG vor. Mindestens alle 5 Jahre muss das BMWET Lehrberufsanalysen durchführen. Dadurch können aktuelle Erfordernisse berücksichtigt und neue Berufsbilder entwickelt werden.

KON KRET Berufsbilder und Lehrberufe müssen auf die Relevanz am Arbeitsmarkt abgestimmt werden.

Das duale System

In Österreich spricht man vom dualen System der Lehrlingsausbildung. Das bedeutet: Der Lehrbetrieb auf der einen Seite und die Berufsschule auf der anderen Seite wirken bei der Ausbildung in einem Lehrberuf zusammen. Hat man also einen Lehrvertrag in der Tasche, heißt es auch die Schulbank drücken. Für Lehrlinge gilt die Berufsschulpflicht.

Berufsschulpflicht für alle

Wann genau beginnt die Berufsschulpflicht?

> **!** Lehrberechtigte müssen Lehrlinge binnen 2 Wochen ab Beginn des Lehrverhältnisses bei der Schulleitung anmelden und binnen 2 Wochen ab Ende des Lehrverhältnisses abmelden. Die Berufsschulpflicht beginnt mit dem Eintritt in ein Lehrverhältnis und dauert bis zu dessen Ende.

Endet das Lehrverhältnis während eines Schuljahres, können Berufsschüler:innen die Schule bis zum Ende des Schul-jahres besuchen, um die Schulstufe lehrplanmäßig abzuschließen. Wurde schon mehr als die Hälfte der Lehrzeit zurückgelegt, kann die Berufsschule bis zur letzten Klasse weiterbesucht werden.

Was aber, wenn das Lehr- oder Ausbildungsverhältnis beendet ist, die Berufsschule aber nicht erfolgreich abgeschlossen wurde? Dann haben Berufsschüler:innen ein Recht auf den Weiterbesuch der Berufsschule. Die Voraussetzungen dafür: Die Zustimmung des Schulerhalters und eine Bewilligung der Schulbehörde.

Das gilt übrigens auch für den Wiederbesuch der Berufsschule zu einem späteren Zeitpunkt.

Was sind die Bildungsziele der Berufsschule?

Zu den Bildungszielen der Berufsschule zählen:

- Die Vermittlung der grundlegenden theoretischen Kenntnisse in einem fachlich einschlägigen Unterricht
- Die Förderung der betrieblichen Ausbildung
- Die Erweiterung der Allgemeinbildung
- Die Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung für interessierte Schüler:innen

Verschiedene Formen der Berufsschulen

Berufsschulen werden unterschiedlich geführt:

- Ganzjährige Berufsschulen mit mindestens einem vollen Schultag pro Woche oder mindestens 2 halben Schultagen pro Woche
- Lehrgangsmäßige Berufsschulen mit einem zusammenhängenden Unterricht, der in jeder Schulstufe mindestens 8 Wochen dauert. In Schulstufen, die einem halben Jahr der Lehrzeit entsprechen, dauert der Lehrgang mindestens 4 Wochen (z. B. bei 3½-jähriger Lehrzeit)
- Saisonmäßige Berufsschulen mit einem auf eine bestimmte Jahreszeit zusammengezogenen Unterricht

Was im Lehrvertrag steht

Beginnt ein Lehrling ein Lehrverhältnis, wird der Lehrvertrag abgeschlossen. Der Vertrag ist die rechtliche Grundlage. Das Lehrverhältnis wiederum beginnt, sobald der Lehrling in die fachliche Ausbildung einsteigt und im Lehrbetrieb zu arbeiten beginnt.

Ein Lehrberuf muss sich auf der Lehrberufsliste befinden, nur dann kann er auch offiziell gelehrt werden. Für das Lehrverhältnis gilt außerdem das Arbeitsrecht. Das BAG beinhaltet zudem noch einige Sonderbestimmungen für Lehrlinge.

§

Lehrling
Ein Lehrling ist laut Gesetz eine physische Person. Diese wird aufgrund eines Lehrvertrages zur Erlernung eines in der Lehrberufsliste angeführten Lehrberufes bei einem Lehrberechtigten fachlich ausgebildet und auch im Rahmen dieser Ausbildung verwendet. Lehrlinge sind laut BAG Arbeitnehmer:innen.

Die wichtigsten Vorschriften für den Lehrvertrag

Der Lehrvertrag beinhaltet besondere Vereinbarungen hinsichtlich der Ausbildung und stützt sich auf mehrere Gesetze. Das sind:

- Arbeits- und sozialrechtliche Vorschriften – dazu zählen u. a. das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Arbeitsplatzsicherungsgesetz, das Mutterschutzgesetz und das Urlaubsgesetz
- Einschlägige Schulgesetze
- Vorschriften des Ausländerbeschäftigungsgesetzes bei Lehrlingen mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft

KON KRET Für Lehrlinge gilt das Arbeitsrecht.

So wird der Vertrag abgeschlossen

- Schriftlich (es gibt Lehrvertragsvordrucke)
- Für die Dauer der Lehrzeit, wie sie im betreffenden Lehrberuf festgesetzt ist (zwischen 2 und 4 Jahren)
- Ist der Lehrling minderjährig, muss die gesetzliche Vertretung dem Abschluss des Vertrages zustimmen (Eltern, Erziehungsberechtigte)
- Wird die schriftliche Form nicht eingehalten, bedeutet das noch nicht die Nichtigkeit des Lehrvertrages

Verpflichtende Angaben im Vertrag

- Name und Adresse des:der Lehrberechtigten und gegebenenfalls Name des Ausbilders:der Ausbilderin bei natürlichen Personen
- Firma und Sitz des Lehrberechtigten sowie Name des Ausbilders:der Ausbilderin bei juristischen Personen
- Gegenstand des Betriebes
- Standort der festen Betriebsstätte, an denen der Lehrling ausgebildet werden soll
- Name, Adresse, Geburtsdatum und -ort, Sozialversicherungsnummer des Lehrlings (bei minderjährigen Lehrlingen auch Name und Adresse der gesetzlichen Vertreter)
- Lehrberuf (eventuell Schwerpunkte bzw. Bezeichnungen der Module)

- Dauer der Lehrzeit
- Beginn und Ende des Lehrverhältnisses
- Tag des Vertragsabschlusses
- Ggf. eine Erklärung über das Einverständnis zur Aufnahme in ein Schüler:innenheim durch den Lehrling bzw. dessen gesetzliche Vertretung
- Vereinbarung über sogenannte Ausbildungsverbundmaßnahmen (Zeitpunkt, Ort, Dauer)
- Höhe des Lehrlingseinkommens
- Name und Anschrift der betrieblichen Vorsorgekasse

Freiwillige Angaben

- Bedingungen für z. B. Verköstigung, Bekleidung oder Wohnung
- Besondere Gestaltung der Ausbildung (Ausbildungsplanung)

§

Der Weg des Lehrvertrags

Lehrberechtigte müssen binnen 3 Wochen nach Beginn des Lehrverhältnisses den Lehrvertrag in 4-facher Ausfertigung der örtlich zuständigen Lehrlingsstelle zur Eintragung übermitteln. Der Lehrling muss natürlich auch darüber informiert werden. Die Nichtvorlage durch den Lehrberechtigten:die Lehrberechtigte ist eine strafbare Verwaltungsübertretung. Sind alle Voraussetzungen erfüllt, trägt die Lehrlingsstelle der jeweils zuständigen Wirtschaftskammer den Lehrvertrag ein. Gibt es Gründe dagegen, kann die Lehrlingsstelle die Eintragung verweigern. Das muss durch einen Bescheid bekannt gegeben werden. In diesem Fall endet das Lehrverhältnis kraft des Gesetzes. Vorher muss die Lehrlingsstelle aber der örtlich zuständigen Arbeiterkammer (AK) Gelegenheit zur Stellungnahme geben. Lehrberechtigte wie auch Lehrlinge haben das Recht, Beschwerde gegen den Bescheid über die Verweigerung der Eintragung beim Landesverwaltungsgericht zu erheben. Ist der Lehrvertrag rechtmäßig eingetragen, übermittelt die Lehrlingsstelle eine Ausfertigung an die AK, eine an den Lehrberechtigten:die Lehrberechtigte und eine an den Lehrling bzw. an dessen gesetzliche Vertretung.

Rund 200 Lehrberufe stehen zur Wahl

Die Auswahl an Lehrberufen ist groß: von der Abwassertechnik bis zur Zimmereitechnik. Die Lehrberufsliste beinhaltet derzeit ca. 200 unterschiedliche Lehrberufe. Die Ausbildung dauert mindestens 2 Jahre, in der Regel 3 Jahre.

Tätigkeiten nach der Gewerbeordnung, vor allem Handwerke, sind Lehrberufe. Diese Tätigkeiten müssen geeignet sein, im Wirtschaftsleben „den Gegenstand eines Berufes“ zu bilden. So gibt es z. B. die Handwerke und Lehrberufe Augenoptik, Bäckerei, Florist:in, Rauchfangkehrer:in, Zahntechnik.

Es gibt auch Lehrberufe für Tätigkeiten, die nicht in die Gewerbeordnung fallen. Beispielsweise Lehrberufe wie Bankkaufmann:frau, Kanzleiassistent:in, Verwaltungsassistent:in.

Die Lehrberufsliste
Die Lehrberufsliste wird von dem:der Bundesminister:in für Wirtschaft, Energie und Tourismus erlassen. Darin enthalten und geregelt sind:

- Bezeichnung der Lehrberufe
- Dauer der Lehrzeit
- Verwandtschaft zu anderen Lehrberufen
- Ausmaß einer Verwandtschaft
- Ersatz der Lehrabschlussprüfung

KON KRET

Nur ein in der Lehrberufsliste angeführter Beruf gilt als gesetzlich anerkannt und kann im Rahmen eines Lehrverhältnisses erlernt werden (Berufsausbildungsgesetz).

Welche Ausbildungsvorschriften gibt es?

Für jeden Lehrberuf sind Ausbildungsvorschriften festgelegt, die v. a. das **Berufsbild** regeln. Die **Verhältniszahlen** sind nur dann angeführt, wenn sie für den betreffenden Lehrberuf von den Angaben im BAG abweichen.

Das Berufsbild
Für jeden Lehrberuf sind die auszubildenden Kenntnisse und Fertigkeiten im Berufsbild beschrieben. Die Beschreibung ist nach Lehrjahren gegliedert.

Bei modularen Lehrberufen werden die vorgesehenen Kenntnisse und Fertigkeiten in den jeweiligen Modulen vermittelt (Grund-, Haupt-, Spezialmodul). Die Dauer der Module ist festgelegt. Das gilt auch für die Kombinierbarkeit von Modulen.

Die Verhältniszahlen
Die Verhältniszahlen geben an, wie viele Lehrlinge in einem Betrieb ausgebildet werden dürfen. Diese Anzahl muss in einem bestimmten Verhältnis zu den fachlich einschlägig ausgebildeten Personen stehen, die in diesem Lehrbetrieb beschäftigt sind.

Außerdem geben die Verhältniszahlen an, wie viele Lehrlinge im Verhältnis zu den im Betrieb beschäftigten haupt- und nebenberuflich tätigen Ausbilder:innen ausgebildet werden dürfen.

TIPP Die Lehrberufsliste in Österreich, das Thema Berufsausbildung und die Ausbildungsvorschriften finden Sie hier: www.bmwet.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung.html

Verwandte Lehrberufe

Es gibt Lehrberufe, die sich sehr ähnlich und deshalb miteinander verwandt sind. Dabei werden z. B. ähnliche Roh- und Hilfsstoffe oder Werkzeuge verwendet. Manchmal sind auch die Arbeitsvorgänge sehr ähnlich. Wie z. B. bei den Lehrberufen Augenoptik und Feinoptik oder Karosseriebautechnik und Lackiertechnik. Die Verwandtschaft wirkt sich auf die Dauer der Lehrzeit aus: Hat jemand bereits eine Lehre absolviert, ist die Lehrzeit auf den verwandten Lehrberuf anzurechnen. Das kann die gesamte Lehrzeit sein oder auch ein Teil davon.

zB Fiona Fleißig hat eine Lehre im Lehrberuf Drogistin abgeschlossen und die Lehrabschlussprüfung abgelegt. Nun möchte sie noch in einer Apotheke Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz (PKA) lernen. Die beiden Lehrberufe sind in den ersten 2 Lehrjahren verwandt. ▶

zB Deshalb werden Fiona von den 3 Jahren Lehrzeit des Lehrberufes Drogistin 2 Jahre auf die Lehrzeit PKA angerechnet. Der Lehrberuf PKA hat auch 3 Jahre Lehrzeit. Also hat Fiona noch 1 Jahr Lehrzeit im Lehrberuf PKA. Zudem kann sie schon zur Lehrabschlussprüfung für die PKA antreten, da sie sowohl im erlernten als auch im verwandten Lehrberuf die Lehrabschlussprüfung ablegen kann.

Doppellehre

Auch die Ausbildung bei einer oder einem Lehrberechtigten in 2 Lehrberufen gleichzeitig ist möglich. Es gibt aber Ausnahmen. Ausgeschlossen ist die Doppellehre bei vollverwandten Lehrberufen und bei Lehrberufen, wo die Lehrabschlussprüfung in dem einen Lehrberuf die Lehrabschlussprüfung in dem anderen Lehrberuf ersetzt.

Überbetriebliche Lehrausbildung

Nicht alle Jugendlichen finden eine Lehrstelle in einem Betrieb. Um auch ihnen eine Lehrausbildung zu ermöglichen, gibt es die „überbetriebliche Lehrausbildung“. Hier können auch Ausbildungseinrichtungen, die nicht Lehrberechtigte im Sinne des BAG sind, Lehrlinge ausbilden (siehe Kapitel 3). Das können Unternehmen oder gemeinnützige Organisationen sein. Diese benötigen eine Bewilligung durch das BMWET und werden zumeist vom Arbeitsmarktservice (AMS) nach einer öffentlichen Ausschreibung beauftragt.

Voraussetzungen dafür sind z. B. eine berufsbildkonforme Gestaltung der Ausbildung bis zur Lehrabschlussprüfung, eine gewisse Anzahl von Personen mit Qualifikation zur Lehrausbildung und ein gesicherter Bestand der Ausbildungseinrichtung. Diese Aufträge sind auf bestimmte Lehrberufe begrenzt und befristet.

Für diese Ausbildungseinrichtungen gelten die Bestimmungen des BAG, allerdings mit Ausnahmen:

- Statt dem Lehrlingseinkommen gibt es eine Ausbildungsbeihilfe (finanzielle Beihilfe z. B. durch das AMS)
- Die Weiterbeschäftigungszeit muss nicht eingehalten werden
- Es gibt keinen Lehrvertrag, sondern einen Ausbildungsvertrag

- Die Ausbildungsverträge werden nur befristet – bis zum Ende des Ausbildungsjahres – geschlossen
- Die Ausbildungsverhältnisse werden in Form einer Liste bei der Lehrlingsstelle angemeldet
- Praktikumsbetriebe werden in die Ausbildung einbezogen – mit dem Ziel der Vermittlung
- Gelingt während des Ausbildungsjahres keine Vermittlung in einen Lehrbetrieb, muss die Ausbildungseinrichtung Maßnahmen vorsehen – z. B. eine Verlängerung, gegebenenfalls bis zur Lehrabschlussprüfung
- Die in der Ausbildungseinrichtung absolvierte Zeit ist der Lehrzeit im betreffenden Lehrberuf gleichgestellt

zB Wolfram Webmeister hat die Pflichtschule abgeschlossen und möchte gerne Medienfachmann mit Schwerpunkt Webdevelopment werden. Trotz aller Bemühungen findet er keine Lehrstelle in einem Betrieb und ist arbeitslos gemeldet. Das AMS unterstützt und organisiert für ihn einen Ausbildungsplatz in der überbetrieblichen Lehrausbildung beim Träger „Große Chance“. Endlich kann Wolfram seinen Wunsch-Lehrberuf erlernen. Die „Große Chance“ unterstützt ihn zudem auch weiterhin bei der Suche nach einem Lehrbetrieb. Dazu organisiert sie für Wolfram auch Praktika in verschiedenen Praktikumsbetrieben.

Ausbildungsversuch

Lehrberufe können und müssen an den Bedarf am Arbeitsmarkt und Wirtschaftsstandort angepasst werden. Ob eine bestimmte berufliche Tätigkeit für einen Lehrberuf geeignet ist, kann in einem Ausbildungsversuch erprobt werden. Dabei wird auch erkannt, ob in einem bestimmten Lehrberuf eine Verkürzung oder Verlängerung der Lehrzeit zweckmäßig ist. Derartige Ausbildungsversuche können auch nur auf ein oder mehrere Bundesländer bezogen und auch zeitlich befristet sein. Alle Ausbildungsversuche finden Sie in der Lehrberufsliste.

Verlängerte Lehrzeit oder Teilqualifikation

Jeder Mensch hat das Recht auf eine qualifizierte Ausbildung. Damit der Berufseinstieg von benachteiligten Personen mit persönlichen Vermittlungshindernissen besser gelingt, wurden 2 Ausbildungsarten geschaffen:

- Lehrverhältnis mit verlängerter Lehrzeit
- Ausbildungsverhältnis mit Teilqualifikation

Beide gehörten ehemals zur „Integrativen Berufsausbildung“. Sie sollen in erster Linie in Lehrbetrieben erfolgen, sind aber auch in Ausbildungseinrichtungen möglich. Das AMS kann vor Beginn einen Besuch einer beruflichen Orientierungsmaßnahme empfehlen.

§

Welche Gesetze bilden die Grundlage?
Personen, die im Rahmen dieser Berufsausbildung ausgebildet werden, gelten als Lehrlinge im Sinne des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, des Familienlastenausgleichsgesetzes, des Arbeitslosenversicherungsgesetzes, des Insolvenz-Entgeltversicherungsgesetzes und des Einkommensteuergesetzes. Bei einer Ausbildung in einem Lehrbetrieb besteht der Anspruch auf das entsprechende Lehrlingseinkommen nach dem jeweiligen Kollektivvertrag.

Lehrverhältnis mit verlängerter Lehrzeit
Am Beginn oder im Laufe des Lehrverhältnisses kann eine längere Lehrzeit vereinbart werden. Diese darf aber höchstens um ein Jahr länger dauern. Bis zu 2 Jahre sind in Ausnahmefällen erlaubt, sofern dies für die Erreichung der Lehrabschlussprüfung notwendig ist. Für die Lehrlinge besteht Berufsschulpflicht.

Ausbildungsverhältnis mit Teilqualifikation
Hier kann im Ausbildungsvertrag eine Teilqualifikation festgelegt werden. Das heißt, die Ausbildung wird auf bestimmte Teile des Berufsbildes eines Lehrberufes eingeschränkt. Auch können Fertigkeiten und Kenntnissen aus weiteren Lehrberufen dazu genommen werden. Die Dauer der Ausbildung kann zwischen ein und 3 Jahre betragen. Es besteht die Pflicht bzw. das Recht zum Besuch der Berufsschule.

ACH TUNG

Der Ausbildungsvertrag muss Fertigkeiten und Kenntnisse umfassen, die im Wirtschaftsleben verwertbar sind.

Die erworbenen Qualifikationen, Fertigkeiten und Kenntnisse werden durch eine **Abschlussprüfung** am Ende der Ausbildungszeit festgestellt – frühestens 12 Wochen vor dem Ende der Ausbildung. Die Prüfung erfolgt vor einem Experten:einer Expertin des Berufsbereichs und einem Mitglied der Berufsausbildungsassistenz. Die Lehrlingsstelle stellt schließlich ein Abschlusszeugnis aus.

Das BMWET kann in Richtlinien **standardisierte Ausbildungsprogramme** festlegen. Die wesentlichen Fertigkeiten und Kenntnisse, die während der Ausbildung zu vermitteln sind, werden hier nach Lehrjahren gegliedert angeführt.

Mit den standardisierten Ausbildungsprogrammen soll die Transparenz der erworbenen Abschlüsse erhöht und die Eingliederung der Absolventen:Absolventinnen erleichtert werden. Wollen Betriebe Personen in einer standardisierten Teilqualifikation ausbilden, brauchen sie einen Feststellungsbescheid.

Kann man zwischen den Ausbildungsarten wechseln?
Ja. Für den Wechsel zwischen Ausbildungsarten braucht es:

- Eine Vereinbarung zwischen Lehrberechtigten und Lehrling
- Das Einvernehmen mit der Berufsausbildungsassistenz
- Die Einbeziehung der Schulbehörde erster Instanz
- Den Abschluss eines neuen bzw. die Änderung des bestehenden Lehrvertrags oder Ausbildungsvertrags
- Eine neue Festlegung der Ausbildungsinhalte und -dauer

Wechselt eine Person von der Ausbildung mit Teilqualifikation in ein Lehrverhältnis, wird Zeit angerechnet. Hat der Lehrling z. B. die Abschlussprüfung bereits erfolgreich abgelegt und das berufsfachliche Bildungsziel der 1. Schulstufe der Berufsschule erreicht, wird bei einem anschließenden Lehrverhältnis zumindest das 1. Lehrjahr angerechnet. Mit einer Vereinbarung zwischen den Lehrberechtigten und dem Lehrling können auch weitere Zeiten angerechnet werden.

Wer kommt für die Ausbildung in Betracht?
Eine Ausbildung im Rahmen der 2 genannten Ausbildungsarten kommt für folgende Personen infrage, wenn sie vom AMS nicht in ein Lehrverhältnis vermittelt werden konnten:

- Personen, die am Ende der Pflichtschule sonderpädagogischen Förderbedarf hatten und zumindest teilweise nach dem Lehrplan einer Sonderschule unterrichtet wurden

- Personen ohne Abschluss bzw. mit negativem Abschluss der Hauptschule oder der neuen Mittelschule

- Personen mit Behinderungen im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes

- Personen, für die der Abschluss eines regulären Lehrvertrages nicht möglich ist. Die Gründe liegen dabei ausschließlich in der Person selbst und werden durch eine fachliche Beurteilung festgestellt. Ausschlaggebend sind dabei auch die Ergebnisse einer Beratungs-, Betreuungs- oder Orientierungsmaßnahme, die zuvor vom AMS oder dem Sozialministeriumsservice beauftragt wurde

Zusätzliche Unterstützung
Lehr- und Ausbildungsverhältnisse benötigen die Unterstützung durch die Berufsausbildungsassistenz. Diese legt gemeinsam mit den Erziehungsberechtigten, den Lehrberechtigten bzw. Ausbildungsverantwortlichen oder den Ausbildungseinrichtungen die Ziele der Berufsausbildung fest. Auch die Schulbehörde erster Instanz und der Schulerhalter werden in diese Zielfestlegung einbezogen. Weiters sind festzulegen:

- Ausbildungsinhalte
- Dauer
- Form der Einbindung in den Berufsschulunterricht unter Berücksichtigung der persönlichen Fähigkeiten und Bedürfnisse der betreffenden Personen

§ Lehr- und Ausbildungsverträge im Rahmen dieser Berufsausbildung werden von der Lehrlingsstelle eingetragen. Dazu muss eine verbindliche Erklärung des AMS, des Sozialministeriumsservice oder einer Einrichtung einer Gebietskörperschaft über die Durchführung der Berufsausbildungsassistenz vorliegen.

Lehrausbildung mit reduzierter Arbeitszeit

Eine Verkürzung der regulären täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit kann aus bestimmten Gründen vereinbart werden:

- Kinderbetreuungspflichten – maximal bis zum 31. Dezember des Jahres, in dem das Kind in die Schule eintritt
- Gesundheitliche Gründe

Dabei darf die gesetzliche oder kollektivvertragliche Arbeitszeit bis auf die Hälfte reduziert werden. Aber nur, wenn auch bei verminderter Arbeitszeit die Erreichung des Ausbildungsziels zu erwarten ist.

Die Verkürzung der Arbeitszeit ist möglich bei:

- Regulären Lehrverhältnissen
- Lehrverhältnissen mit verlängerter Lehrzeit
- Ausbildungsverhältnissen mit Teilqualifikation

Folgende Verlängerungsmöglichkeiten gibt es:

- Reguläres Lehrverhältnis: Die Dauer der Lehrzeit darf um bis zu 2 Jahre verlängert werden
- Lehrverhältnis mit verlängerter Lehrzeit: Die Gesamtdauer der Lehrzeit darf zusätzlich um bis zu einem Jahr verlängert werden
- Ausbildung mit Teilqualifikation: Die gesamte Ausbildungszeit darf 4 Jahre nicht übersteigen

Beihilfen für Lehrberechtigte und Lehrlinge

Finanzielle Förderungen sollen die Lehrlingsausbildung in Betrieben unterstützen. Beihilfen für Lehrberechtigte können nach dem BAG gewährt werden. Auch für Beratung und Betreuung in den Firmen gibt es verschiedene Angebote.

Finanzielle Beihilfen

Für Ausbildungsbetriebe gibt es z. B. eine Basisförderung für Lehrverhältnisse. Vorausgesetzt, das Lehrverhältnis war z. B. über das ganze Lehrjahr aufrecht. Eine Prämie gibt es für Ausbildungsbetriebe, wenn sie Lehrlinge aus überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen übernehmen. Zusätzlich werden auch Förderungen für Betriebe bzw. Lehrberechtigte angeboten, welche noch mehr die Qualität der Lehrausbildung in den Vordergrund rücken und unterstützen sollen:

- Wenn Lehrlinge eine zwischenbetriebliche Ausbildungsmaßnahme absolviert haben, z. B.: eine Zusatzausbildung, eine Ausbildungsverbundmaßnahme, einen Vorbereitungskurs auf die Lehrabschlussprüfung oder Berufsreifeprüfung (unter Anrechnung der Arbeitszeit)

- Wenn Lehrlinge die Lehrabschlussprüfung mit Auszeichnung oder mit gutem Erfolg beim erstmaligen Antreten ablegen

§

Richtlinie für Förderungen
Rechtsanspruch auf Förderungen gibt es nicht. Die Förderungen werden von der Lehrlingsstelle unter Mitwirkung der AK abgewickelt. Für die Antragstellung sind Fristen vorgesehen. Ein Förderstopp oder Ausschluss von den Förderungen kann z. B. bei schwerwiegenden Übertretungen des BAG verhängt werden. Die Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG regelt die Art, Höhe, Dauer, Form der Gewährung und die Rückforderbarkeit der Beihilfen bzw. Förderungen. Mehr Informationen dazu finden Betriebe bei der Wirtschaftskammer unter www.wko.at

Beratung, Betreuung & Unterstützung

Bei Bedarf können Betriebe noch weitere Unterstützungsleistungen nutzen. Beratung und Coaching für Lehrlinge und Lehrbetriebe, Hilfe bei Auslandspraktika oder Vorbereitungskurse etc. werden angeboten.

Eine Auswahl:

- Kostenloses Coaching für Lehrlinge oder Ausbildungsverantwortliche (Anforderung über die Lehrlingsstelle)

- Berater:innen für Betriebe

- Einrichtung der Clearingstelle Lehrabschlussprüfung u. a. zur Erarbeitung von Prüfungsbeispielen und Prüfer:innenschulungen. Die Teilnahmekosten für Prüfer:innen an Schulungen nach dem Konzept der Clearingstelle werden ersetzt

- Ausbildungsleitfäden (Qualitätsförderung der Ausbildung)

- Unterstützung bei berufsbezogenen Auslandspraktika und damit zusammenhängenden Sprachkursen von Lehrlingen (Antrag über Lehrlingsstelle)

- Förderung des Besuchs von anerkannten Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung.
  Bei Antrag durch den Lehrling gilt: Die gesamten Kurskosten werden in marktkonformer Höhe ersetzt. Vorausgesetzt, der Kurs findet innerhalb von 12 Monaten vor Lehrzeitende bis maximal 36 Monate nach Lehrzeitende statt. Diese Regelung gilt für alle Lehrlinge, ausgenommen sind Jugendliche in Ausbildungseinrichtungen (Antrag über Lehrlingsstelle).

  Bei Antrag durch den Betrieb gilt: Die Kurskosten werden bis maximal 500 Euro pro Lehrling ersetzt. Der Betrieb muss 25 Prozent der Kosten übernehmen und die Kurszeiten auf die Arbeitszeit anrechnen. Von dieser Regelung ausgenommen sind Gebietskörperschaften, politische Parteien und Ausbildungseinrichtungen (Antrag über Lehrlingsstelle).

- Übernahme der Kosten des 2. und 3. Antritts zur Lehrabschlussprüfung. Achtung: Meldet sich der Lehrling zu einem Prüfungstermin an und erscheint dann ohne gerechtfertigten Grund nicht, entfällt die Übernahme der Kosten

© Tim Mossholder - Unsplash
J
JOB-KLAR MIT JOPSY-APP
Mit wenigen Klicks macht dir die App klar: Was du willst, was zu dir passt und welche Jobs auf dich warten.
Hol dir jetzt die Gratis App oder klick dich rein auf www.jopsy.at
JETZT BEI Google Play
Laden im App Store
AK WIEN
GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Wer darf Lehrlinge ausbilden?

Lehrberechtigte, Ausbilder:innen – wer ist wer?
Lehrberechtigte können selbst die Ausbildung übernehmen oder einen:eine Ausbilder:in damit betrauen.

Prüfung für Ausbilder:innen
Nicht nur Lehrlinge werden geprüft, auch die Ausbilder:innen selbst müssen ihre Befähigung zur Ausbildungstätigkeit nachweisen.

Entzug der Berechtigung zur Lehrausbildung
Grobe Pflichtverletzungen oder Veränderungen im Betrieb können die weitere Ausübung der Ausbildungstätigkeit verhindern.

3

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WELCHE VORAUSSETZUNGEN FÜR LEHRBERECHTIGTE UND AUSBILDER:INNEN GELTEN.

Lehrberechtigte, Ausbilder:innen – wer ist wer?

Ist die Entscheidung für einen Lehrberuf gefallen, beginnt die Suche nach Lehrstellen. Wer darf ausbilden? Alle Unternehmen, die zur Ausbildung von Lehrlingen berechtigt sind. In diesen Unternehmen sind Lehrberechtigte oder Ausbilder:innen auf Basis des Lehrvertrags für die Ausbildung in einem anerkannten Lehrberuf verantwortlich.

Wer ist lehrberechtigt?

Lehrberechtigte sind für die Ausbildung und die Unterweisung der Lehrlinge verantwortlich.

Lehrberechtigt sind:
- Natürliche Personen
- Juristische Personen (z. B. Genossenschaften, Kapitalgesellschaften wie GmbH, AG)
- Personengesellschaften (z. B. OG, KG)
- Mischformen (z. B. GmbH & Co KG)
- Im Berufsausbildungsgesetz (BAG) genannte Lehrbetriebe, z. B. Gebietskörperschaften, Sozialversicherungsträger, Ausübende von freien Berufen, Vereine und sonstige juristische Personen (Vereine, Stiftungen, Fonds)

Wer ist Ausbilder:in?

Wenn Lehrberechtigte die Ausbildung des Lehrlings nicht selbst übernehmen, wird ein:e Ausbilder:in damit betraut. Auch dafür gibt es gewisse Voraussetzungen.

Voraussetzungen
- Erforderliche Fachkenntnisse
- Entsprechende Betätigung im Betrieb
- Erfolgreich abgelegte Ausbilder:in-Prüfung oder -Kurs

Verpflichtende Bestellung von Ausbilder:innen
Unter folgenden Voraussetzungen sind Lehrberechtigte sogar verpflichtet, Ausbilder:innen zu bestellen:

- Wenn Lehrberechtigte juristische Personen, offene Gesellschaften oder Kommanditgesellschaften sind

- Wenn Lehrberechtigte als natürliche Personen eine Geschäftsführung zur Gewerbeausübung bestellen müssen, und selbst nicht die Fachkenntnisse für die Lehrlingsausbildung nachweisen können

- Wenn die Größe oder die Art des Unternehmens eine fachliche Ausbildung in dem betreffenden Lehrberuf unter alleiniger Aufsicht des Lehrberechtigten nicht zulässt (z. B. bei Unternehmen mit mehreren Filialen)

- Wenn es sich um einen Fortbetriebsberechtigten im Sinne des § 41 GewO 1994 handelt (Fortführung einer Firma nach dem Tod von Unternehmer:innen, z. B. durch die Kinder)

ACHTUNG

Sind in einem Unternehmen mehrere Ausbilder:innen tätig, muss eine Person mit der Koordination der gesamten Ausbildung bestellt werden (Ausbildungsleitung).

Wechsel des Ausbilders:der Ausbilderin
Scheidet ein:e bestellte Ausbilder:in unvorhergesehen aus dem Betrieb aus, darf eine andere Person aus dem Betrieb diese Aufgabe übernehmen. Dafür müssen aber die fachlichen Voraussetzungen erfüllt sein. Fehlt die Ausbilderprüfung oder der Ausbilderkurs, kann das innerhalb von 18 Monaten nachgeholt werden. Falls nicht, dürfen keine weiteren Lehrlinge aufgenommen werden.

§

Erstmalige Ausbildertätigkeit
Bevor in einem Betrieb erstmalig mit der Ausbildung von Lehrlingen begonnen werden kann, muss der Betrieb einen Antrag auf Feststellung der Berechtigung zur Lehrlingsausbildung stellen (Feststellungsbescheid nach § 3a BAG). Dies geschieht schriftlich bei der Lehrlingsstelle der örtlich zuständigen Wirtschaftskammer.

Ist die sachliche Eignung des Betriebs zur Ausbildung festgestellt, darf der Betrieb Lehrlinge ausbilden. Sind Ausbil-

§

der:innenprüfung oder Ausbildungskurs noch nicht absolviert, muss dies innerhalb von 18 Monaten ab Rechtskraft des Feststellungsbescheids nachgeholt werden. Erfolgt das nicht, dürfen die bereits aufgenommenen Lehrlinge zu Ende aus-gebildet werden. Neue dürfen jedoch nicht mehr aufgenommen werden.

Was qualifiziert einen Betrieb?

Um als Betrieb einen **Feststellungsbescheid** zu erhalten, müssen einige wichtige Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der Betrieb ist so eingerichtet und wird so geführt, dass die Vermittlung der betreffenden Kenntnisse und Fertigungen für einen Lehrberuf sichergestellt ist
- Die Lehrberechtigten oder Ausbilder:innen haben die erforderlichen Fachkenntnisse
- Es besteht kein Verbot der Lehrlingsausbildung durch die Bezirksverwaltungsbehörde

Folgebescheid
Der Feststellungsbescheid gilt nur für einen bestimmten Lehrberuf. Wollen Lehrberechtigte in einem weiteren Lehrberuf ausbilden, muss vor Ausbildungsbeginn ein zusätzlicher Feststellungsbescheid eingeholt werden.
Ausnahme: wenn der neue Lehrberuf mit einem im gleichen Betrieb zugelassenen Lehrberuf verwandt ist – und zwar zumindest im Ausmaß der halben Lehrzeit. In diesem Fall ist die Ausbildung in dem neuen Lehrberuf auch ohne weiteren Bescheid möglich.

Betriebsnachfolge

Was passiert, wenn ein Betrieb aufgrund eines Verkaufs oder einer Verpachtung von einer anderen Person übernommen wird? Dann geht die Lehrlingsausbildung auch nach der Betriebsnachfolge weiter. Dafür reicht die Ausbildungsberechtigung des Betriebsvorgängers. Jedoch

muss die Betriebsidentität gewahrt bleiben und der Nachfolgebetrieb auch sonstige Voraussetzungen erfüllen. Ein eigener Feststellungsbescheid ist dann nicht notwendig.

ACHTUNG

Werden die Voraussetzungen nicht erfüllt, muss der Betriebsnachfolger einen eigenen Feststellungsbescheid bei der Lehrlingsstelle erwirken.

Ausbildungsverbund

Ein Betrieb kann die Lehrlingsausbildung auch in Kooperation mit einem anderen geeigneten Unternehmen oder mithilfe von Kursen durchführen. Und zwar, wenn die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zwar überwiegend, aber nicht in vollem Umfang vermittelt werden können. Vorausgesetzt, die vollständige Ausbildung des Lehrlings ist durch die ergänzende Ausbildungsverbund-Maßnahme sichergestellt. Diese Angaben sind notwendig:

- Im Feststellungsbescheid die Angabe der entsprechenden Berufsbildpositionen und das Lehrjahr, in dem die ergänzende Ausbildung stattfindet

- Im Lehrvertrag die Angabe konkreter Maßnahmen der ergänzenden Ausbildung (Kurse, zusätzliche Ausbildung in einem Partnerbetrieb)

!

Auch die schriftliche Zustimmungserklärung des Partnerbetriebs muss dem Lehrvertrag beigelegt werden!

Modellprojekte
Es können sich auch mehrere Betriebe für eine Ausbildung zusammen-schließen. Voraussetzung ist die Genehmigung des Bundesministers:der Bundesministerin für Wirtschaft, Energie und Tourismus.

Folgendes ist zu beachten:

- Wissenschaftliche Begleitung und Qualitätssicherung
- Festlegung eines:einer Lehrberechtigten mit allen Rechten und Pflichten

- Überprüfung der beteiligten Betriebe auf die Ausbildungseignung
- Festlegung der konkreten Aufteilung der Ausbildungsinhalte auf die Betriebe im Feststellungsbescheid

Prüfung für Ausbilder:innen

Wer Ausbilder:in sein will, muss eigenberechtigt sein, also das 18. Lebensjahr vollendet haben. Notwendig ist auch der Nachweis über eine Prüfung oder einen Kurs.

Möglichkeiten für den Nachweis

- Ausbilder:innenprüfung, z. B. als Modul der Meister- oder sonstigen Befähigungsprüfung
- Ausbilder:innenkurs mit abschließendem Fachgespräch
- Prüfung, die die Ausbilder:innenprüfung ersetzt, z. B. eine Unternehmer:innen-, Rechtsanwalts- oder Ziviltechniker:innenprüfung

Inhalte der Prüfung bzw. des Kurses

- Ausbildungsziele aufgrund des Berufsbildes
- Ausbildungsplanung im Betrieb
- Vorbereitung, Durchführung und Kontrolle der Ausbildung
- Verhaltensweisen der Ausbilder:innen gegenüber dem Lehrling
- Wesentliche gesetzliche Fragen (BAG, KJBG, ASchG)
- Stellung der dualen Berufsausbildung im österr. Bildungssystem

Ausbilder:innenprüfung im Ausland

Wurden Ausbilder:innenprüfung oder -kurs im Ausland abgelegt, sind für die Anerkennung in Österreich bestimmte Voraussetzungen zu beachten:

- Wenn es keine Festlegung in Staatsverträgen gibt, kann ein Antrag auf Bescheid durch das Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (BMWET) gestellt werden
- Gleichwertigkeit
- Glaubhafte Kenntnis der österreichischen Rechtsvorschriften

Entzug der Berechtigung zur Lehrausbildung

Lehrberechtigten kann die Ausbildung von Lehrlingen seitens der Bezirksverwaltungsbehörde auch untersagt werden. Das kann befristet oder unbefristet gelten. Gründe dafür können sein:

- Strafgerichtliche Verurteilungen
- Grobe Pflichtverletzung gegenüber dem Lehrling
- Die Lehrlingsausbildung ist nicht sichergestellt, weil der Lehrbetrieb nicht mehr entsprechend eingerichtet ist oder geführt wird

zB Florian Feinhaar betreibt seit vielen Jahren einen Frisörladen und bildet Lehrlinge aus. Er bietet sämtliche Dienstleistungen für Damen, Herren und Kinder an.
Nun möchte er sich auf Bartrasur und Herrenbedienung spezialisieren und ändert dahingehend seinen Geschäftsbetrieb. Die Folge: Er darf nun keine Lehrlinge mehr ausbilden, weil im Betrieb nicht mehr alle Ausbildungsinhalte vermittelt werden können.

Das Verfahren zum Entzug der Ausbildungsberechtigung kann von Amts wegen, auf Antrag der Lehrlingsstelle oder der Wirtschaftskammer eingeleitet werden. Die örtlich zuständige Arbeiterkammer (AK) ist ebenfalls zu einer Antragstellung berechtigt.

Wer hat welche Pflichten?

Lehrberechtigte
Lehrberechtigte oder Ausbilder:innen sind verantwortlich für eine ordnungsgemäße Ausbildung des jungen Menschen.

Lehrlinge
Die Berufsschule besuchen und sich bemühen, Fertigkeiten zu erlernen: Das ist die Grundvoraussetzung und der Sinn der Ausbildung.

4

LESEN SIE HIER, WELCHE RECHTE UND PFLICHTEN LEHRLINGE UND LEHRBERECHTIGTE HABEN.

Lehrberechtigte

Wer gut führt, ist im besten Fall auch gut darin, Fertigkeiten des jeweiligen Berufs optimal an Lehrlinge weiterzugeben. Damit wird eine große Verantwortung übernommen, denn es geht um die Ausbildung von Jugendlichen und auch um die Vorbildwirkung für Jugendliche.

Lehrberechtigte haben laut Berufsausbildungsgesetz (BAG) wichtige Pflichten. Diese sind gegenüber dem Lehrling oder dessen gesetzlichen Vertreter:innen einzuhalten (Eltern oder sonstige Erziehungsberechtigte). Und: Die Ausbilder:innen im Betrieb brauchen Zeit für die Erfüllung der Ausbildungsaufgaben und zur beruflichen Weiterbildung. Auch das muss seitens der Lehrberechtigten sichergestellt werden.

Pflichten gegenüber dem Lehrling

- Die Übernahme von Kosten und Verantwortung für die ordnungsgemäße Lehrlingsausbildung
- Die Sicherstellung der Ausbildung aufgrund des Berufsbildes
- Die Sicherstellung der Unterweisung des Lehrlings
- Die Vermeidung berufsfremder Arbeiten im Betrieb
- Die Rücksichtnahme auf die Kräfte des Lehrlings
- Den Schutz vor Misshandlungen und körperlichen Züchtigungen
- Die Verständigung der gesetzlichen Vertretung bei wichtigen Vorkommnissen
- Die Anleitung zur korrekten Erfüllung der Aufgaben und zu verantwortungsbewusstem Verhalten
- Die Anhaltung zum regelmäßigen Berufsschulbesuch und die Freigabe der dafür erforderlichen Zeit
- Das Achten auf den Stand der Ausbildung in der Berufsschule

- Die Freigabe der erforderlichen Zeit für die Ablegung der Lehrabschlussprüfung oder einer Teilprüfung
- Der Ersatz der Prüfungstaxe beim erstmaligen Antritt zur Lehrabschlussprüfung in der Lehrzeit oder in der Weiterbeschäftigungszeit
- Die Auszahlung des Lehrlingseinkommens
- Die Übernahme der Internatskosten

KON KRET Lehrberechtigte können den Ersatz der Internatskosten bei der Lehrlingsstelle beantragen. Keinen Kostenersatz erhalten Bund, Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände

Pflichten gegenüber der Lehrlingsstelle

Die rasche Information über:
- Umstände, die eine Veränderung der Dauer des Lehrverhältnisses bewirken
- Die Beendigung eines Lehrverhältnisses aus einem bestimmten Grund sowie über die vorzeitige Auflösung eines Lehrverhältnisses
- Die Betrauung und den Wechsel des Ausbilders:der Ausbilderin oder der Ausbildungsleitung

Weiters:
- Die Anmeldung des Lehrvertrags zur Eintragung innerhalb von 3 Wochen ab Beginn des Lehrverhältnisses – für die Abänderung bereits eingetragener Lehrverträge gilt die Frist von 3 Wochen sinngemäß

Lehrlinge

Ziel der Lehrausbildung ist die Erlernung eines Lehrberufs und die erfolgreiche Ablegung der Lehrabschlussprüfung. Hier ist auch der Lehrling selbst gefordert. Deshalb sind im BAG auch einige Pflichten für Lehrlinge festgehalten.

Pflichten des Lehrlings

- Das Bemühen, die für den Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben
- Der Besuch der Berufsschule
- Die ordnungsgemäße Erfüllung der übertragenen Aufgaben während der Ausbildung
- Das Einfügen in die betriebliche Ordnung
- Das Wahren von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen
- Der sorgsame Umgang mit den zur Verfügung gestellten Werkstoffen, Werkzeugen und Geräten
- Die prompte Verständigung im Falle der Arbeitsverhinderung
- Die Vorlegung des Berufsschulzeugnisses
- Die Vorlegung von Schulheften, -arbeiten und sonstigen Unterlagen der Berufsschule, wenn das verlangt wird

§

Erziehungsberechtigte gefordert
Ist der Lehrling noch minderjährig, liegt auch bei den gesetzlichen Vertreter:innen Verantwortung. Sie müssen im Zusammenwirken mit den Lehrberechtigten den Lehrling zur Erfüllung seiner Pflichten nach dem BAG und dem Lehrvertrag anhalten.

Wann wird ein Lehrverhältnis beendet?

Wie lange die Lehrzeit dauert
Der Lehrvertrag gilt für die Dauer der Lehrzeit des Lehrberufs. Das sind 2 bis 4 Jahre. Zudem gibt es anrechenbare Zeiten.

Vorzeitige Auflösung des Lehrvertrages
Es gibt Gründe, die aus gesetzlicher Sicht eine vorzeitige Auflösung erlauben. Sowohl für Lehrlinge als auch für den Betrieb.

Die Weiterbeschäftigungszeit
Ist die Lehrzeit vorbei, darf der Lehrling grundsätzlich noch mindestens 3 Monate im Betrieb bleiben.

5

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE ALLES WICHTIGE RUND UM DIE BEENDIGUNG VON LEHRVERHÄLTNISSEN.

Wie lange die Lehrzeit dauert

Der Lehrvertrag wird für die Dauer der Lehrzeit abgeschlossen. Wie lange die Lehrzeit dauert, hängt vom Lehrberuf ab und ist in der Lehrberufsliste festgelegt.

Lehrzeit lt. Lehrberufsliste
- 2 bis 4 Jahre

Modulare Lehrberufe
- Mindestens 3 Jahre: 1 Grundmodul plus 1 Hauptmodul
- Höchstens 4 Jahre: 1 Grundmodul plus 1 Hauptmodul, 1 weiteres Hauptmodul oder 1 bzw. 2 Spezialmodule

Doppellehre
(gleichzeitige Ausbildung bei einem Lehrberechtigten in 2 Lehrberufen)

- Jeweils die Hälfte der Gesamtdauer beider Lehrzeiten plus 1 Jahr
- Insgesamt höchstens 4 Jahre

Verwandte Lehrberufe
- Gibt es bereits anrechenbare Zeiten, so verkürzt sich die Lehrzeit

Anzurechnende Zeiten

Anzurechnende Zeiten entstehen durch abgelegte Lehr- und Ausbildungszeiten. Beim Abschluss bzw. bei der Eintragung des Lehrvertrags müssen diese Zeiten der Lehrlingsstelle mitgeteilt werden. Folgende Zeiten sind anzurechnen:

- Eine Lehrzeit im selben Lehrberuf in vollem Ausmaß

- Bei Zurücklegung der gesamten Lehrzeit in einem verwandten Lehrberuf: Das Ausmaß der Anrechnung gibt die Lehrberufsliste vor

- Bei Zurücklegung von Teilen einer Lehrzeit in einem verwandten Lehrberuf (Ausmaß nach der Lehrberufsliste): Eine Vereinbarung zwischen dem:der Lehrberechtigten und dem Lehrling ist bis zum Höchstausmaß der tatsächlich zurückgelegten Lehrzeit möglich

- Eine Lehrzeit in einem Ausbildungszweig der Land- und Forstwirtschaft, sofern es eine Verwandtschaftsregelung gibt. Sonst ist die Anrechnung für höchstens 2 Drittel der Lehrzeit möglich

- Eine Lehrzeit bzw. Ausbildungszeit im Rahmen der Berufsausbildung mit Lehrzeitverlängerung oder Teilqualifikation (abhängig vom Einzelfall)

- Zeiten des Weiterbesuchs der Berufsschule (auch ohne Lehrverhältnis)

- Lehrzeiten oder vergleichbare berufsorientierte Ausbildungszeiten, die im Ausland zurückgelegt wurden. Dafür ist eine Stellungnahme des Landes-Berufsausbildungsrates notwendig

- Im Ausland zurückgelegte Ausbildungszeiten, wenn sie „gleichgehalten" sind (z. B. durch einen Staatsvertrag festgelegt)

- Zeiten beruflicher Praxis, Anlerntätigkeiten, Kursbesuche usw. im In- und Ausland. Das ist bis höchstens 2 Drittel der festgelegten Zeit des Lehrberufs möglich (nach Stellungnahme des Landes-Berufsausbildungsbeirates)

- Eine schulmäßig berufsorientierte Ausbildung: Die Lehrlingsstelle kann diese auf Antrag auf die festgesetzte Lehrzeit anrechnen (nach Stellungnahme des Landes-Berufsausbildungsbeirates)

Verlängerung der Lehrzeit

Manchmal wird die Lehrzeit auch verlängert, z. B. wenn man über 4 Monate lang seinen Lehrberuf nicht erlernen kann. Lehrling und Lehrberechtigte können den bestehenden Lehrvertrag in der Folge ändern oder ergänzen. Verhinderungsgründe: ein längerer Krankenstand, Schwangerschaft bzw. Mutterschaft, Karenzzeit, Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst. Mehr als 4 Monate innerhalb eines Jahres können nicht auf die Lehrzeitdauer angerechnet werden.

Lehre mit Matura & Pflichtschulabschluss

Die Vorbereitungsmaßnahmen für die Berufsreifeprüfung bei der Lehre mit Matura oder zum Nachholen des Pflichtschulabschlusses benötigen

zusätzliche Zeit. Eine verlängerte Lehrzeit kann vereinbart werden. Notwendig dafür sind ein Antrag der beiden Lehrvertragsparteien bei der Lehrlingsstelle sowie die Anpassung des Lehrvertrags. Das Lehrverhältnis verlängert sich um so viele Arbeitstage wie für die Vorbereitung während der Lehrzeit benötigt werden. Werden die Vorbereitungen abgebrochen, ist die Dauer des Lehrverhältnisses wieder anzupassen.

Internationale Ausbildungsprogramme
Viele junge Menschen interessieren sich auch für eine Ausbildung im Ausland. In welchem Ausmaß die Teilnahme an internationalen Ausbildungsprogrammen auf die Lehrzeit angerechnet wird, hängt von der Art des Programms ab.

Bei Ausbildungsprogrammen allgemeiner Art, wie z. B. die Erlernung einer Fremdsprache, können pro Lehrjahr 4 Monate als Lehrzeit angerechnet werden. Kommt es in dieser Zeit zu einem Verhinderungsgrund, zum Beispiel durch Krankheit, muss diese Zeit berücksichtigt werden. Überschreiten das Ausbildungsprogramm im Ausland und der Verhinderungsgrund in einem Lehrjahr 4 Monate, müssen Lehrberechtigte dem Lehrling einen Ergänzungslehrvertrag anbieten. Die Lehrzeit verlängert sich damit.

Entspricht das internationale Ausbildungsprogramm dem Berufsbild und dem Lehrjahr des Lehrberufs, dann werden 6 Monate pro Lehrjahr angerechnet. Hier gibt es keine Zusammenrechnung mit anderen Verhinderungszeiten. Dauert die Ausbildung länger, benötigt man einen Ergänzungslehrvertrag.

Spezielle Ausbildung und Lehrausbildung
Auch die Kombination einer speziellen Ausbildung mit einer Lehrausbildung kann länger dauern. Das betrifft zum Beispiel eine Spitzensportausbildung in Kombination mit einer Lehre. Lehrberechtigte und Lehrlinge können eine um bis zu 18 Monate verlängerte Lehrzeit vereinbaren. Vorausgesetzt, der Lehrling kann durch diese Verlängerung das Lehrziel trotz der zusätzlichen speziellen Ausbildung erreichen. Dafür nötig sind ein Antrag bei der Lehrlingsstelle und eine Stellungnahme des Landes-Berufsausbildungsbeirates.

Das Lehrzeugnis

Wird die Lehre beendet oder das Lehrverhältnis vorzeitig aufgelöst, haben Lehrberechtigte automatisch ein Zeugnis auszustellen. Dies erfolgt auf Kosten des Unternehmens. Das Zeugnis enthält Angaben über den Lehrberuf und die Dauer des Lehrverhältnisses.

ACH TUNG

Formulierungen im Zeugnis, die dem Lehrling das Fortkommen erschweren, sind nicht erlaubt.

Vorzeitige Auflösung des Lehrvertrages

Laut Gesetz

Das Lehrverhältnis kann aus unterschiedlichen Gründen vorzeitig und automatisch beendet werden. Ist die Lehrzeit laut Gesetz beendet, ist keine Erklärung der Parteien des Lehrvertrages notwendig (Ex lege).

Dem Lehrling steht in diesem Fall Geld zu: die anteilsmäßigen Teile der im Kollektivvertrag vorgesehenen Sonderzahlungen sowie die finanzielle Abgeltung des Urlaubs. Ein Schadenersatz für die Restlehrzeit ist grundsätzlich nicht vorgesehen.

Gründe für die Auflösung

- Ablauf der Lehrzeit wie im Lehrvertrag vereinbart
- Erfolgreiche Ablegung der Lehrabschlussprüfung vor dem Lehrzeitende
- Tod des Lehrlings
- Verweigerung oder Löschung der Eintragung des Lehrvertrags
- Tod des:der Lehrberechtigten ohne Bestellung eines Ausbilders:einer Ausbilderin
- Verbot der Lehrlingsausbildung für bislang lehrberechtigte Personen

- Verlust oder Zurücklegung der Gewerbeberechtigung, die für die Lehrausbildung erforderlich ist
- Beendigung eines Asylverfahrens des Lehrlings mit einem rechtskräftigen negativen Bescheid

§

Weiterbeschäftigung nach Ex lege-Endigung
(Bei Verlust oder Zurücklegung der Gewerbeberechtigung oder bei Verbot der Lehrlingsausbildung)
Wird ein Lehrling von Lehrberechtigten über diese Ex lege-Endigung nicht unverzüglich informiert und weiter beschäftigt, entsteht ein Arbeitsverhältnis. Und zwar für die Dauer dieser fortgesetzten Beschäftigung. Der Lehrling hat daraus die gleichen arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüche wie aufgrund seines vorhergehenden Lehrverhältnisses, z. B. das Lehrlingseinkommen. Ab dem Zeitpunkt der Kenntnisnahme der bereits eingetretenen Endigung seines Lehrverhältnisses, endet dieses Arbeitsverhältnis automatisch. Dem Lehrling steht ein Entschädigungsanspruch wie bei einem berechtigten vorzeitigen Austritt zu. Siehe dazu auch „Entlassung oder Austritt“ in diesem Kapitel.

Vorzeitige Auflösung

Es ist nicht möglich, einen Lehrvertrag zu kündigen. Der Lehrvertrag wird für die gesetzlich vorgeschriebene Lehrzeit abgeschlossen und wie ein befristeter Arbeitsvertrag bewertet. Der Vertrag kann jedoch vorzeitig aufgelöst werden:

- Durch eine einvernehmliche Auflösung
- Durch eine außerordentliche Auflösung (Ausbildungsübertritt)
- Aufgrund eines im Berufsausbildungsgesetz (BAG) festgelegten Grundes (Entlassung – Austritt)

§

Die vorzeitige Auflösung des Lehrvertrages verlangt eine rechtsgeschäftliche Erklärung des:der Lehrberechtigen oder des Lehrlings (Entlassung – Austritt, Ausbildungsübertritt) oder beider Vertragsparteien (einvernehmliche Auflösung). Für eine rechtswirksame Auflösung ist die Schriftform und bei minderjährigen Lehrlingen die Zustimmung der gesetzlichen Vertretung erforderlich.

Während der Probezeit

Die ersten 3 Monate des Lehrverhältnisses gelten laut Gesetz als Probezeit. Diese kann einzelvertraglich weder verkürzt noch verlängert werden. Während der Probezeit kann der Lehrling jederzeit den Vertrag auflösen. Das gilt auch für die Lehrberechtigten. Die Angabe eines Grundes und die Einhaltung einer Frist oder eines Termins sind dabei nicht verpflichtend.

Besucht der Lehrling in diesen 3 Monaten zur Gänze die Berufsschule, dann gelten die ersten 6 Wochen der tatsächlichen betrieblichen Ausbildung als Probezeit. Dies gilt auch, wenn der Lehrling nur teilweise über einen zusammenhängenden Zeitraum von 8 bis 10 Wochen an der Schule ist (lehrgangsmäßig).

Einvernehmliche Auflösung

Sind sich Lehrling und Unternehmen einig, kann der Lehrvertrag einvernehmlich gelöst werden. Das kann jederzeit und ohne Angabe von Gründen oder Einhaltung bestimmter Fristen erfolgen. Erforderlich sind allerdings die schriftliche Form und die Zustimmung der gesetzlichen Vertretung bei minderjährigen Lehrlingen.

Vor der Auflösung des Vertrags ist eine Belehrung des Lehrlings vorgeschrieben: über die nach dem BAG bestehenden Möglichkeiten der Endigung und vorzeitigen Auflösung eines Lehrverhältnisses sowie deren Rechtsfolgen. Diese Belehrung kann durch die Arbeiterkammer (AK) oder das Arbeits- und Sozialgericht (ASG) erfolgen, und wird von diesen Institutionen bestätigt.

Entlassung oder Austritt

Hat das Unternehmen triftige, im BAG aufgezählte Gründe für eine vorzeitige Auflösung des Lehrvertrages, darf es den Lehrling entlassen.

Auch der Lehrling hat das Recht, den Lehrvertrag bei Vorliegen bestimmter, im Gesetz aufgezählter Gründe vorzeitig aufzulösen. Liegt die Schuld bei den Lehrberechtigten oder den Ausbilder:innen, steht dem Lehrling Schadenersatz für die entgangene Lehrzeit und die Weiterbeschäftigungszeit zu.

Gründe für Lehrberechtigte sind z. B.:

- Diebstahl, Veruntreuung oder eine sonstige strafbare Handlung des Lehrlings, die ihn vertrauensunwürdig macht
- Tätliche oder erhebliche wörtliche Beleidigungen und Drohungen
- Verletzung der Schulpflicht trotz wiederholter Ermahnung
- Verletzung oder Vernachlässigung der Pflichten trotz wiederholter Ermahnung
- Unerlaubtes Verlassen des Lehrplatzes
- Plötzliche Unfähigkeit, den Lehrberuf zu erlernen, wenn es für den Lehrling nicht möglich ist, die Fähigkeit während der Lehrzeit zurückzuerlangen
- Ein Nebenerwerb, der der Ausbildung schadet oder eine entgeltliche Nebenbeschäftigung mit Arbeiten des Lehrberufes ohne Einwilligung des Lehrberechtigten
- Verweigerung der Absolvierung der vereinbarten Ausbildung im Ausbildungsverbund

Gründe für Lehrlinge sind z. B.:

- Tätigkeiten im Unternehmen, die der Gesundheit schaden
- Der:die Lehrberechtigte ist nicht mehr in der Lage, den Verpflichtungen nachzukommen
- Lehrberechtigte oder Ausbilder:innen vernachlässigen ihre Pflichten gröblich
- Der Lehrling wird misshandelt oder erheblich wörtlich beleidigt
- Dem Lehrling wird die ergänzende Ausbildung im Rahmen des Ausbildungsverbundes ohne gerechtfertigten Grund im betreffenden Lehrjahr vorenthalten
- Der Standort des Betriebs bzw. der Ausbildungsstätte wird auf Dauer in eine andere Gemeinde verlegt. Die Zurücklegung des

längeren Weges ist außerdem unzumutbar. Das Gleiche gilt bei einer Übersiedlung des Lehrlings in eine andere Gemeinde
- Aufgabe des Lehrberufs

zB

Elias Ehbraver ist mitten im 2. Lehrjahr. Er lernt Koch im Restaurant Hunger. Der Betrieb geht schlecht, Otto Ohneplan, sein Lehrberechtigter und Chef, zahlt seit 2 Monaten kein Lehrlingseinkommen. Elias erkundigt sich bei der AK und fordert Herrn Ohneplan schriftlich auf, das Lehrlingseinkommen zu bezahlen – mit Fristsetzung von 14 Tagen. Er erklärt, auszutreten, wenn er das Geld nicht bis zum 31. des Monats auf seinem Konto hat. Da er noch minderjährig ist, mit der Unterschrift seiner Eltern. Otto Ohneplan zahlt nicht, woraufhin der Austritt wirksam wird. Elias hat Glück. Er findet nach 5 Wochen wieder eine neue Lehrstelle als Koch, wo er seine Lehrzeit beenden kann.

In diesem Fall trifft den Lehrberechtigten ein Verschulden am vorzeitigen Austritt, dem Lehrling steht daher Schadenersatz zu. Der Lehrberechtigte muss das ausstehende Lehrlingseinkommen bis zum Zeitpunkt des Austritts und Schadenersatz für zumindest 3 Monate zahlen.

Ausbildungsübertritt

Sowohl der Lehrling als auch der:die Lehrberechtigte können das Lehrverhältnis einseitig außerordentlich auflösen. Eine Frist von einem Monat muss eingehalten werden. Die Beendigung des Lehrverhältnisses erfolgt dabei zum Ablauf des letzten Tages des 12. Monats der Lehrzeit oder zum Ablauf des letzten Tages des 24. Monats der Lehrzeit. Damit die Auflösung rechtswirksam ist, muss sie schriftlich erfolgen. Bei Minderjährigen müssen die gesetzlichen Vertreter:innen zustimmen. Bei Auflösung durch Lehrberechtigte sind die Mitteilungspflichten genau geregelt – und ein Mediationsverfahren ist vorgeschrieben.

Verpflichtende Mitteilungen
- Die beabsichtigte außerordentliche Auflösung
- Die geplante Aufnahme eines Mediationsverfahrens spätestens am Ende des 9. bzw. 21. Lehrmonats
- Name des Lehrlings, Adresse, Lehrberuf, Lehrzeitbeginn und -ende

Empfänger:innen der Mitteilungen
- Der Lehrling
- Die Lehrlingsstelle
- Gegebenenfalls der Betriebsrat und der Jugendvertrauensrat

ACHTUNG Ein Ausbildungsvertrag mit Teilqualifikation kann nicht durch eine außerordentliche Auflösung aufgelöst werden.

Mediationsverfahren

Vor einer außerordentlichen Auflösung durch Lehrberechtigte muss ein Mediationsverfahren durchgeführt und beendet werden.
Ausnahme: wenn der Lehrling die Teilnahme daran schriftlich ablehnt.

Mit der Mediation soll die Problemlage für die beteiligten Personen festgestellt und im besten Falle aufgelöst werden. Es wird erörtert, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Fortsetzung des Lehrverhältnisses noch möglich ist. Mediatoren:Mediatorinnen müssen spätestens am Ende des 10. bzw. 22. Lehrmonats beauftragt werden. Für die Kosten des Verfahrens kommt der Betrieb auf. Der:die Lehrberechtigte oder eine Vertretung, die mit der Ausbildung des Lehrlings betraut ist, ist in die Mediation einzubeziehen.

Wer wählt den Mediator aus?
- Der:die Lehrberechtigte schlägt dem Lehrling aus der Liste der eingetragenen Mediatoren:Mediatorinnen eine Person vor
- Der Lehrling kann die Person ablehnen
- Im Falle der Ablehnung werden 2 weitere Mediatoren:Mediatorinnen vorgeschlagen
- Der Lehrling wählt daraus eine Person aus. Wählt der Lehrling keine Person aus, gilt der Erstvorschlag als angenommen

Wer ist in die Mediation einzubeziehen?
- Lehrberechtigte:r
- Lehrling
- Gesetzliche Vertretung bei minderjährigen Lehrlingen
- Auf Verlangen des Lehrlings eine Vertrauensperson

Wann ist die Mediation beendet?
Das Mediationsverfahren ist beendet, wenn ein Ergebnis erzielt wurde oder wenn Mediatoren:Mediatorinnen dieses als beendet erklären. 2 Ergebnisse sind möglich: Der:die Lehrberechtigte ist bereit, das Lehrverhältnis fortzusetzen. Oder der Lehrling erklärt, nicht auf die Fortsetzung des Lehrverhältnisses zu bestehen. In zeitlicher Hinsicht endet die Mediation mit Beginn des 5. Werktages vor Ablauf des 11. bzw. des 23. Lehrmonats.

Benachrichtigung des Arbeitsmarktservice (AMS)
Wird das Lehrverhältnis nach der Mediation aufgelöst, muss dies unverzüglich der Lehrlingsstelle mitgeteilt werden. Die Lehrlingsstelle wiederum verständigt das AMS.
Sobald das AMS über das Ende des Lehrverhältnisses informiert ist, muss es den Lehrling innerhalb von 3 Monaten an einen neuen Ausbildungsplatz vermitteln. Damit wird ein reibungsloser Ausbildungsübertritt auf einen Ersatzausbildungsplatz ermöglicht.

ACHTUNG Der Lehrling muss das AMS über seinen Wunsch nach Fortsetzung seiner Ausbildung informieren.

§ Eine außerordentliche Auflösung des Lehrverhältnisses durch Lehrberechtigte ist erschwert möglich in Fällen des besonderen Kündigungsschutzes nach dem Mutterschutzgesetz, Väterkarenzgesetz, Arbeitsplatzsicherungsgesetz, Behinderteneinstellungsgesetz und für Mitglieder des Jugendvertrauensrates und Betriebsrates nach dem Arbeitsverfassungsgesetz.

zB Sarah Schreibschneller lernt Bürokauffrau in der Firma Handelviel. 4 Monate vor Ende des 2. Lehrjahres erhält sie eine Mitteilung von ihrem Lehrberechtigten, dass er das Lehrverhältnis außerordentlich auflösen möchte. Er schlägt außerdem Frau Besonnen als Mediatorin zur Durchführung des Mediationsverfahrens vor. ▶

zB Frau Besonnen lädt die minderjährige Sarah und ihre Eltern sowie den Lehrberechtigten zu einem Gespräch ein. Sarah ist unzufrieden in der Firma, weil ihr Chef sie mit Arbeit überhäuft, ohne ihr viel zu erklären. Zudem meint er, sie arbeite zu langsam. Bei dem Mediationsgespräch kommt es daher auch zu keiner Einigung über eine Fortsetzung des Lehrverhältnisses. Frau Besonnen erklärt die Mediation für beendet.

Der Lehrberechtigte löst hier das Lehrverhältnis unter einer Frist von einem Monat zum Ende des 2. Lehrjahres auf. Der Lehrling meldet sich beim AMS für Jugendliche.

Die Weiterbeschäftigungszeit

Ist die Lehrzeit beendet, darf der Lehrling im Unternehmen bleiben. Dem Lehrling steht im unmittelbaren Anschluss an das Lehrverhältnis die **Weiterbeschäftigungszeit (WBZ)** zu (Behaltezeit). Diese beträgt zumindest 3 Monate. Dabei macht es keinen Unterschied, ob die Lehrabschlussprüfung bereits abgelegt wurde oder nicht.

Der Lehrling kann am Ende seiner Lehrzeit entscheiden, ob er von der WBZ Gebrauch macht. Er kann auch während der WBZ kündigen. Steht im Lehrvertrag aber eine Befristung des Arbeitsvertrages für die Dauer der WBZ, bestehen diese Wahlmöglichkeiten nicht.

Wenn keine Befristung vereinbart wurde, können Lehrberechtigte den Lehrling auch während der WBZ kündigen, frühestens aber zum Ende der WBZ. Die im Gesetz oder Kollektivvertrag vorgeschriebenen Kündigungfristen und -termine müssen vom Lehrling und von dem:der Lehrberechtigten eingehalten werden.

KON KRET Aus den genannten Gründen und wegen eines möglichen Kündigungsschutzes sollten Lehrlinge keinen befristeten Arbeitsvertrag über die WBZ abschließen.

Mutterschutz
Nach dem Mutterschutzgesetz wird der Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses von der Bekanntgabe der Schwangerschaft bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes gehemmt. Das bedeutet, das Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses verschiebt sich nach hinten – bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes. Es sei denn, die Befristung ist aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen.

§

Die WBZ stellt für sich alleine keinen sachlich gerechtfertigten Grund für die Ablaufhemmung dar. Es besteht auch keine gesetzliche Vorschrift für eine Befristung. Wurde eine Befristung vereinbart, tritt eine Ablaufhemmung nicht ein, wenn die Befristung sachlich gerechtfertigt war – z. B. wenn die Befristung im Interesse des Lehrlings liegt. Fällt der Beginn einer befristet vereinbarten WBZ in die Karenzzeit, gilt Folgendes: Die WBZ beginnt zu laufen und kann – abhängig von der Dauer – auch in der Karenzzeit enden.

TIPP

Informationen zum Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Schwangerschaft und Karenz finden Sie in der AK Broschüre „Mutterschutz“ auf www.arbeiterkammer.at

Präsenz- und Zivildienst
Leistet ein Lehrling während der WBZ Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienst, wird nach dem Arbeitsplatzsicherungsgesetz (APSG) die WBZ unterbrochen. Wurde keine Befristung der WBZ vereinbart, läuft das Arbeitsverhältnis auch nach Ende der WBZ weiter.

Eine Kündigung oder Entlassung im ersten Monat nach Dienstende ist nur mit Zustimmung des Gerichts möglich. Auch eine einvernehmliche Lösung kann nur mit einer Belehrung eines Arbeits- und Sozialgerichtes oder der AK erfolgen.

zB

Fridolin Freundlich lernt den Lehrberuf Einzelhandel. Seine Lehrberechtigte ist Karina Kundig. Nach Ende der Lehre hat er nach dem KV für Handelsangestellte 5 Monate WBZ. In dieser Zeit muss er seinen Zivildienst antreten. ▶

zB

Er hat 2 Monate WBZ vor dem Zivildienst und 3 Monate nach dem Zivildienst. Im ersten Monat nach dem Zivildienst hat er einen Kündigungs- und Entlassungsschutz nach dem APSG. Anschließend könnte seine Chefin eine Kündigung zum Ende der WBZ aussprechen. Da Fridolin aber fleißig und beliebt ist, behält ihn Katrina Kundig im Betrieb.

Wenn Fridolin z. B. erst nach 4 Monaten WBZ den Zivildienst antreten würde, hätte er nach dem Zivildienst noch ein Monat WBZ. In diesem einen Monat besteht wieder Kündigungs- und Entlassungsschutz. Katja Kundig könnte erst nach diesem Monat unter Einhaltung der vorgeschriebenen Fristen das Arbeitsverhältnis kündigen. Hätte Fridolin aber eine Befristung vereinbart, wäre mit Ende der WBZ auch das Arbeitsverhältnis beendet. In diesem Fall wäre das ein Monat nach Ende seines Zivildienstes. Das heißt, es war grundsätzlich günstiger für Fridolin, keine Befristung zu vereinbaren.

Verkürzte Weiterbeschäftigung

Die WBZ fällt kürzer aus, wenn der Lehrling nicht die gesamte Dauer der Lehrzeit in ein und demselben Lehrbetrieb ablegt. Grund dafür können z. B. eine vorhergehende Lehrzeit oder der Besuch einer berufsbildenden Schule sein. Dafür gelten dann 2 Regelungen:

- Die bei dem:der letzten Lehrberechtigten zurückgelegte Lehrzeit beträgt die Hälfte oder weniger als die halbe Lehrzeit: Der Lehrling hat das Recht auf die halbe WBZ (grundsätzlich 1,5 Monate)

- Die Dauer der Lehrzeit bei dem:der letzten Lehrberechtigten beträgt mehr als die Hälfte der gesetzlich vorgesehenen Lehrzeit: Der Lehrling hat das Recht auf die volle WBZ

Verlängerte Weiterbeschäftigung

Die Dauer der WBZ für den ausgelernten Lehrling kann auch mehr als 3 Monate betragen. Basis dafür sind Bestimmungen in den Kollektivverträgen (KV). So beträgt die Weiterbeschäftigungszeit laut KV für eisen- und metallverarbeitende Gewerbe 6 Monate. Laut KV für Handelsangestellte sind es 5 Monate.

Entfall der WBZ

In manchen Fällen können Lehrberechtigte Lehrlinge aus wirtschaftlichen Gründen nicht behalten und damit die Verpflichtung auf Weiterbeschäftigung nicht erfüllen. Der Betrieb kann Anträge an die zuständige Wirtschaftskammer (WK) stellen – und zwar auf Erlassung der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung bzw. auf Bewilligung der Kündigung vor Ablauf der WBZ.
Die WK muss im Einvernehmen mit der örtlich zuständigen AK binnen 14 Tagen über den Antrag entscheiden.

Entscheidet die WK nicht fristgerecht, so entscheidet die Bezirksverwaltungsbehörde über diesen Antrag nach Anhörung der zuständigen WK und der zuständigen AK darüber. Der Antrag muss vor Beginn der WBZ gestellt werden.

Wie sieht der Lehrabschluss aus?

Die Lehrabschlussprüfung
Die Prüfung besteht aus einem praktischen und theoretischen Teil. Bei gewissen Nachweisen entfällt die Theorieprüfung.

Die Berufsreifeprüfung
Wer eine Berufsreifeprüfung ablegt, hat auch die Möglichkeit ein Kolleg, eine FH oder eine Universität zu besuchen.

Die Zusatzprüfung
Wer Lehre oder Reifeprüfung in der Tasche hat, kann auch eine Zusatzprüfung in einem fachlich nahestehenden Berufsbereich ablegen.

Ausbildung im Ausland
Prüfungen im Ausland sind in Österreich nicht immer gültig. Auf Antrag kann die absolvierte Prüfung anerkannt werden.

Berufsausbildung durch Schulabschluss
Berufsbildende mittlere oder höhere Schulen sind Alternativen zur Lehrausbildung.

6

LESEN SIE HIER, WELCHE BESTIMMUNGEN FÜR DIE LEHRABSCHLUSSPRÜFUNG GELTEN.

Die Lehrabschlussprüfung

Am Ende der Lehrzeit steht die Lehrabschlussprüfung (LAP). Die Lehrlingsstelle ist verpflichtet dafür zu sorgen, dass alle Lehrlinge die LAP ablegen können. Die Prüfung kann im erlernten Lehrberuf oder in einem verwandten Lehrberuf absolviert werden. In allen Fällen wird festgestellt, ob sich der Lehrling die Fertigkeiten und Kenntnisse des Berufs angeeignet hat und sie fachgerecht ausführen kann.

Die LAP wird vor einer Prüfungskommission abgelegt, welche von der Lehrlingsstelle eingerichtet wird. Sie besteht aus einem:einer Vorsitzenden sowie 2 Beisitzer:innen.

KON KRET Die LAP besteht aus einer praktischen und einer theoretischen (schriftlichen) Prüfung.

Hat der Lehrling bereits das Lehrziel der letzten Klasse der Berufsschule erreicht, entfällt die theoretische Prüfung. Die theoretische Prüfung kann auch beim Nachweis eines erfolgreichen Abschlusses einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule entfallen.

Welche Kosten fallen an?

Förderung für Vorbereitungskurse auf die LAP
Anerkannte Vorbereitungskurse auf die LAP werden gefördert.

- Bei Antrag über die Lehrlingsstelle durch den Lehrling gilt: Die gesamten Kurskosten werden in marktkonformer Höhe ersetzt. Vorausgesetzt, der Kurs findet innerhalb von 12 Monaten vor Lehrzeitende bis maximal 36 Monate nach Lehrzeitende statt. Diese Regelung gilt für alle Lehrlinge, ausgenommen sind Jugendliche in Ausbildungseinrichtungen.

- Bei Antrag über die Lehrlingsstelle durch den Betrieb gilt: Die Kurskosten werden bis maximal 500 Euro pro Lehrling ersetzt. Der Betrieb muss 25 Prozent der Kosten übernehmen und die Kurszeiten auf die Arbeitszeit anrechnen. Von dieser Regelung ausgenommen sind Gebietskörperschaften, politische Parteien und Ausbildungseinrichtungen.

Prüfungsmaterialien und -taxe
Tritt man zum ersten Mal zur Prüfung an, werden die Prüfungsmaterialien kostenlos zur Verfügung gestellt. Eine Prüfungstaxe ist allerdings zu bezahlen, diese kann man sich jedoch vom Lehrbetrieb zurückholen. Voraussetzung ist der erstmalige Antritt während der Lehrzeit oder in der Weiterbeschäftigungszeit.

Antrag auf Zulassung zur Prüfung

Zur Prüfung können sich anmelden:

- Lehrlinge, frühestens 6 Monate vor Ende der Lehrzeit
- Lehrlinge ab Beginn ihres letzten Lehrjahres, wenn sie die Berufsschule erfolgreich abgeschlossen haben und der Lehrbetrieb zustimmt
- Lehrlinge ab Beginn ihres letzten Lehrjahres, wenn sie die Berufsschule erfolgreich abgeschlossen haben und das Lehrverhältnis einvernehmlich oder ohne Verschulden des Lehrlings vorzeitig aufgelöst wurde oder vorzeitig geendet hat
- Personen, deren Schulausbildung als Lehrzeit angerechnet wird

Folgende Dokumente sind dem Antrag beizulegen:
- Nachweis über die Dauer der zurückgelegten Lehrzeit
- Nachweis über die Dauer der anzurechnenden Lehrzeit (vorhergehende Lehr- oder Ausbildungszeit)
- Nachweis über im Ausland zurückgelegte Lehrzeiten oder vergleichbare berufsorientierte Ausbildungszeiten
- Nachweis über den Besuch der Berufsschule oder über die Befreiung von der Berufsschulpflicht
- Zeugnis einer Schule, deren Besuch die Lehrzeit ganz oder teilweise ersetzt
- Bestätigung der Zahlung der Prüfungstaxe

Ausnahmsweise Zulassung

Eine ausnahmsweise Zulassung zur LAP muss bei der zuständigen Lehrlingsstelle beantragt werden. Die Zulassung erfolgt mit Bescheid. Möglich ist diese für:

- Lehrlinge, deren Lehrverhältnis gelöst wurde und für die keine Möglichkeit besteht, für den Rest der Lehrzeit ein Lehrverhältnis abzuschließen. In diesem Fall muss jedoch mindestens die Hälfte der Lehrzeit abgeschlossen sein

- Personen, die den Erwerb der erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse ohne Lehrzeit glaubhaft machen können (Mindestalter 18 Jahre)

- Personen, die während ihrer Rehabilitation in einem Beruf ausgebildet wurden (kein Mindestalter)

Entfall der theoretischen Prüfung
Die theoretische Prüfung kann auf Antrag der Prüfungswerber:innen entfallen, wenn entsprechende Qualifikationen nachgewiesen werden.

Prüfungstermin
Der festgesetzte Prüfungstermin darf nicht vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Prüfling frühestens hätte antreten können.

Praktische Prüfung
Die praktische Prüfung kann auch in 2 Teilen abgelegt werden. Die Voraussetzungen dafür sind: Der Lehrling hat Bildungsmaßnahmen im Rahmen von Projekten zur Höherqualifizierung absolviert und das 22. Lebensjahr vollendet. Im 1. Teil der praktischen Prüfung werden die erworbenen Qualifikationen festgestellt. Im 2. Teil sind die restlichen Qualifikationen nachzuweisen.

Was passiert, wenn in einem Bundesland keine entsprechende Bildungsmaßnahme oder Prüfungskommission eingerichtet ist? In diesem Fall können Anträge auf Zulassung zu einer solchen LAP auch bei der Lehrlingsstelle eines anderen Bundeslandes gestellt werden.

§ Beabsichtigt die Lehrlingsstelle dem Antrag der Prüfungswerber:innen zur ausnahmsweisen Prüfung nicht stattzugeben, ist die Arbeiterkammer (AK) einzuschalten. Ebenso muss der AK eine Ausfertigung des Bescheides übermittelt werden. Die AK hat das Recht auf Beschwerde bzw. Revision.

Zulassung nach zusätzlicher Lehrausbildung

Eine Regelung gibt es auch für Schüler:innen an Schulen mit einer zusätzlichen Ausbildung in einem Lehrberuf.

Die Prüfungswerber:innen können am Ende der 12. Schulstufe zur LAP antreten. Der Antritt in der 12. Schulstufe zur LAP soll die Vorbereitung in der 13. Schulstufe auf die Reifeprüfung erleichtern. Dies betrifft z. B. Schüler:innen von Gymnasien mit einem Angebot an Lehrberufen, berufsbildende höhere Schulen, Handelsakademien, HTL oder humanberufliche Schulen.

Den Antrag auf Zulassung kann man ein halbes Jahr vor Ende dieser Schulstufe bei der zuständigen Lehrlingsstelle stellen. Bei erfolgreicher Absolvierung der 12. Schulstufe entfällt die theoretische Prüfung.

Wann wird die Prüfung abgelegt?

Wann die LAP abgelegt wird, hängt von der Form der Berufsschule ab. Die frühesten Termine sind:

- In den letzten 10 Wochen der Lehrzeit
- Bei Besuch einer lehrgangsmäßigen Berufsschule: nicht vor dem Ende des letzten Lehrganges
- Bei Besuch einer ganzjährigen oder saisonmäßigen Berufsschule: 6 Wochen vor Ende des Unterrichtsjahres
- Bei Lehrberufen mit 2 ½- oder 3 ½-jähriger Dauer: 6 Wochen vor Beendigung der Berufsschulpflicht

Die Prüfungsordnung

Die allgemeine Prüfungsordnung gilt für alle Lehrberufe und enthält:
- Höhe der Prüfungstaxe und der Prüfer:innenentschädigung
- Regelungen bezüglich des Prüfungsvorganges
- Prüfungsniederschrift

Für die einzelnen Lehrberufe enthalten die Prüfungsordnungen außerdem:
- Bestimmungen über die Gegenstände der praktischen und theoretischen Prüfung
- Bestimmungen, welche Gegenstände der praktischen Prüfung bei einer Zusatzprüfung geprüft werden

Was stellt die Prüfungskommission fest?
Im Rahmen der LAP stellt die Prüfungskommission fest, ob und wie die Prüfung bestanden wurde: mit Auszeichnung, gutem Erfolg, bestanden oder nicht bestanden.

Die Zeugnisvergabe
Nach dem Abschluss der LAP erhält der Prüfling von der Lehrlingsstelle automatisch ein Prüfungszeugnis und einen Lehrbrief (auf Antrag des Prüflings).

Wiederholung der Prüfung

Die LAP wurde nicht bestanden? Dann treten die Prüflinge erneut an. Geprüft werden bei der Wiederholung nur die zuvor negativ bewerteten Prüfungsgegenstände.

Die Zahlung der Prüfungstaxe entfällt, ebenso die Kosten für die Prüfungsmaterialien (für den Zweit- und Drittantritt). Voraussetzung: Der Prüfling versäumt keinen Prüfungstermin ohne triftigen Grund.

TIPP

Die Prüfungsordnungen finden Sie unter www.bmwet.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/lexicon.html (Liste der Lehrberufe von A bis Z).

Die Berufsreifeprüfung

Ist ein Studium nach der Lehre möglich? Der Besuch der Universität, eines Kollegs oder von Fachhochschulstudiengängen ist nur mit Matura (Reifeprüfung) erlaubt. Für Personen ohne Matura bietet sich daher eine Berufsreifeprüfung an, die zum Studium berechtigt. Basis dafür ist die absolvierte LAP oder die Facharbeiter:innenprüfung nach dem land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetz.

Inhalt der Prüfung
Die Berufsreifeprüfung umfasst 4 Teilprüfungen: Deutsch, Mathematik, eine lebende Fremdsprache und den Fachbereich. Der Stoff der Prüfung orientiert sich am Lehrplan einer höheren Schule.

Teilprüfungen

Lehrlinge dürfen vor Ablegung der LAP zu höchstens 3 Teilprüfungen antreten. Bei 4-jährigen Lehrberufen kann die Teilprüfung über den Fachbereich auch im Rahmen der LAP abgelegt werden.

Inhalt der Fachbereichsprüfung
- Eine 5-stündige schriftliche Klausurarbeit über ein Thema aus dem Berufsfeld des Prüflings
- Eine mündliche Prüfung, die sich mit dem Thema auf einem höheren Niveau auseinandersetzt

Anstelle der Klausurarbeit kann auch eine projektorientierte Arbeit mit Präsentation und Diskussion unter Einbeziehung des fachlichen Umfeldes abgelegt werden.

Anmeldung
Die Anmeldung zur Teilprüfung über den Fachbereich erfolgt mit der Anmeldung zur LAP. Der Prüfling entrichtet dazu eine Prüfungsgebühr.

Prüfungskommission
Die Prüfungskommission besteht aus einem Experten:einer Expertin (Vorsitz) und 2 Beisitzer:innen der Lehrabschlussprüfungskommission.

Die Zusatzprüfung

Nach dem Lehrabschluss kann man auch eine Zusatzprüfung in einem fachlich nahestehenden Berufsbereich ablegen. Sie gilt als LAP im betreffenden Lehrberuf und bezieht sich auf die Gegenstände der praktischen Prüfung. Bei modularen Lehrberufen konzentriert sich die Zusatzprüfung auf die jeweiligen Haupt- bzw. Spezialmodule.

Die Zusatzprüfung kann abgelegt werden:

- Nach einer LAP in einem Lehrberuf
- Nach einer Facharbeiter:innenprüfung in einem land- und forstwirtschaft-lichen Lehrberuf
- Nach einer Reifeprüfung an einer allgemein bildenden höheren Schule mit berufsbildenden Inhalten
- Nach einer Reife- oder Diplomprüfung an einer berufsbildenden höheren Schule (einschließlich der höheren land- und forstwirtschaftlichen Lehranstalten)
- Nach dem Abschluss einer mindestens 2-jährigen berufsbildenden mittleren Schule (einschließlich land- und forstwirtschaftlichen Fachschulen)
- In Lehrberufen aus dem Berufsbereich der Ausbildung
- In Lehrberufen, die dem erlernten Beruf nahe stehen, insbesondere in verwandten Lehrberufen

KON KRET Die Zusatzprüfung bietet sich z. B. für einen verwandten Berufsbereich an.

zB Samira Schlau hat den Beruf der Finanzdienstleistungskauffrau gelernt und die LAP gemacht. Mit einer erfolgreichen Zusatzprüfung im Lehrberuf Bankkauffrau, der mit ihrem Lehrberuf verwandt ist, hat sie einen weiteren Lehrabschluss in der Tasche.

Prüfungstermin
Der Prüfungstermin für die Zusatzprüfung darf nicht vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem die Prüfungswerber:innen als Lehrlinge im betreffenden Lehrberuf frühestens die LAP hätte ablegen dürfen.

Entfall von Prüfungsteilen

Teile der praktischen Prüfung können entfallen, wenn es sachlich vertretbar ist. Das ist der Fall, wenn sich die Ausbildungsinhalte nahe stehen. Festgelegt wird dies vom Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (BMWET) in den Prüfungsordnungen der betreffenden Lehrberufe.

Für wen gilt das?

- Für Personen, die eine LAP in einem Lehrberuf abgelegt haben
- Für Personen, die eine berufliche Erstausbildung und einen anerkannten Vorbereitungskurs für die LAP absolviert haben

Auch der:die Prüfungswerber:in kann beantragen, dass Teile der praktischen Prüfung nicht abgelegt werden müssen. Sachliche Begründung sind wieder die fachlich nahestehenden Ausbildungsinhalte. Die Festlegung erfolgt dann durch die Lehrlingsstelle.

Wen betrifft das?

- Personen, die eine Reifeprüfung an einer allgemein bildenden höheren Schule mit berufsbildenden Inhalten abgelegt haben
- Personen, die eine Reife- und Diplomprüfung an einer berufsbildenden höheren Schule (einschließlich der höheren land- und forstwirtschaftlichen Lehranstalt) abgelegt haben
- Personen, die eine 4-jährige berufsbildende mittlere Schule oder eine ihrer Sonderformen abgeschlossen haben

Ausbildung im Ausland

Berufliche Ausbildungszeiten im Ausland und ausländische Prüfungszeugnisse sind in Österreich nicht immer gültig.

Abgelegte Prüfungen im Ausland

Ob ausländische Prüfungszeugnisse den österreichischen gleichwertig sind, stellt das BMWET fest. Oder die Gleichwertigkeit wird in Staatsverträgen festgelegt.

KONKRET Eine Verordnung zur LAP gibt es betreffend Südtirol, einen Staatsvertrag mit Deutschland und Ungarn. Details dazu auf www.bmwet.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung.html

Kommt weder eine Verordnung noch ein Staatsvertrag in Betracht, kann ein Antrag auf Gleichhaltung beim BMWET gestellt werden. Das Ministerium kann die Prüfung der österreichischen Version gleichstellen, wenn sie nachweislich gleichwertig ist.

Das bedeutet: Die Berufsausbildung sowie die laut Prüfung nachgewiesenen Fertigkeiten und Kenntnisse müssen gleichwertig sein. Antragsteller:innen müssen in der Lage sein, die entsprechenden Tätigkeiten im Lehrberuf fachgerecht auszuführen.

zB Salvatore Sanchez kommt aus Kuba, wo er die Prüfung im Beruf Bäckereiarbeiter ablegte. Der junge Mann möchte auch in Österreich als Facharbeiter in einer Bäckerei arbeiten. Er stellt beim BMWET einen Antrag auf Gleichhaltung seiner Prüfung mit der LAP im österreichischen Lehrberuf Bäckerei oder auf Zulassung zur LAP, falls die von ihm vorgelegten Unterlagen nicht zum Nachweis der Gleichwertigkeit seiner Ausbildung ausreichen. Das BMWET entscheidet über seinen Antrag mit Bescheid.

Zulassung für verkleinerte LAP
Ist die im Ausland absolvierte Prüfung nicht gleichgestellt, gilt: Das BMWET entscheidet, welche Gegenstände des praktischen Teils der LAP absolviert werden müssen. Die Voraussetzungen dafür sind:

- Die im Ausland zurückgelegte Berufsausbildung kommt in weiten Bereichen einer Lehrausbildung in Österreich gleich

- Die bei der Prüfung im Ausland nachgewiesenen Fertigkeiten und Kenntnissen kommen in weiten Bereichen dem Zweck der österreichischen LAP nahe

Ausbildungszeiten

Ausländische berufsorientierte Ausbildungszeiten können über Antrag beim Landes-Berufsausbildungsbeirat angerechnet werden. Das BMWET kann Ausbildungszeiten im Rahmen internationaler Ausbildungsprogramme anrechnen.

Berufsausbildung durch Schulabschluss

Das Prüfungszeugnis einer berufsbildenden (mittleren oder höheren) Schule gilt für spezielle Bereiche zumindest als Nachweis einer facheinschlägigen Lehrausbildung mit entsprechender LAP.

Für welche Schultypen gilt das?
- Für mindestens 3-jährige berufsbildende mittlere Schulen
- Für mindestens 3-jährige land- und forstwirtschaftliche Fachschulen
- Für berufsbildende höhere Schulen
- Für Sonderformen dieser Schulen

Für welche Bereiche gilt das Prüfungszeugnis als Nachweis?
- Für die berufliche Qualifikation (z. B. Gewerberecht)
- Für das Arbeitsrecht einschließlich Kollektivverträge (z. B. Entgelt)
- Für das Sozialversicherungsrecht (z. B. Berufsschutz)

Welche Schul- und Lehrabschlüsse gleichwertig sind, ist vom BMWET, durch einen Erlass festgelegt. Gleichwertig sind z. B.:

- Handelsakademie und Bürokaufmann:frau
- Hotelfachschule und Koch:Köchin

FS für Bautechnik u. Bauwirtschaft und Maurer:in

Eine Vereinbarung einer Lehrzeit oder Restlehrzeit für Absolventen:Absolventinnen der im Erlass angeführten Schulen in einem gleichgehaltenen Lehrberuf ist nicht erlaubt. Der Antritt zur LAP ist aber möglich.

Verwandte Lehrberufe
Auch bei zum gleichgehaltenen Lehrberuf verwandten Lehrberufen gilt: Die Gleichhaltung von Schul- und Lehrabschlüssen muss beachtet werden. Auch sind die entsprechenden Anrechnungsbestimmungen anzuwenden. Reduziert werden kann aber das in der Lehrberufsliste festgelegte Ausmaß des Lehrzeitersatzes – und zwar bis zu einem Jahr. Dafür braucht es eine Vereinbarung der Lehrvertragsparteien.

Wie sind Entlohnung, Abfertigung und Urlaub geregelt?

Das Lehrlingseinkommen
Die Höhe des Lehrlingseinkommens richtet sich nach dem Kollektivvertrag oder einer individuellen Vereinbarung.

Krankheit oder Arbeitsunfall
Es kann immer etwas passieren. Fällt der Lehrling aus, steht ihm ein Lehrlingseinkommen oder ein Teilentgelt zu.

Abfertigung Neu
Die Beitragspflicht zur Betrieblichen Vorsorgekasse gilt bereits für Lehrlinge.

Das Urlaubsrecht
30 Werktage im Jahr stehen jedem Lehrling als Urlaub zu. Das Baugewerbe hat eine spezielle Regelung.

7

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WELCHE ARBEITS- UND SOZIALRECHTLICHEN BESTIMMUNGEN GELTEN.

Das Lehrlingseinkommen

Jeder Lehrling bekommt ein monatliches Lehrlingseinkommen. Die Höhe des Betrags ist gestaffelt nach Lehrjahren und durch den Kollektivvertrag (KV) geregelt. Abhängig vom KV hat der Lehrling auch Anspruch auf eine Weihnachtsremuneration (Weihnachtsgeld) und einen Urlaubszuschuss (Urlaubsgeld).

Die Kollektivverträge werden zwischen den Gewerkschaften (ÖGB) und der Wirtschaftskammer (WK) verhandelt und abgeschlossen. Ist für einen Lehrberuf kein kollektivvertragliches Lehrlingseinkommen vorgesehen, richtet sich das Geld nach der individuellen Vereinbarung mit dem:der Lehrberechtigten.

Schule oder Ausland
Das Lehrlingseinkommen steht auch in diesen Fällen zu:

- Während des Besuchs der Berufsschule
- Für die Zeit der Lehrabschlussprüfung und von Teilprüfungen
- Während einer berufsorientierten Ausbildung im Ausland, wenn der Lehrling vom Betrieb zu dieser Ausbildung geschickt wurde

Krankheit oder Arbeitsunfall

Auch im Falle einer Erkrankung oder eines Unfalls besteht Anspruch auf ein Lehrlingseinkommen oder ein Teilentgelt.

Krankheit
Ist ein Lehrling durch Krankheit verhindert, seiner Arbeit nachzugehen, dann stehen ihm pro Lehrjahr folgende Beträge zu:

- 8 Wochen lang das volle Lehrlingseinkommen
- 4 weitere Wochen ein Teilentgelt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem vollen Lehrlingseinkommen und dem Krankengeld der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK)

Ist der Lehrling innerhalb eines Lehrjahres nach diesen 12 Wochen wieder krank und daher nicht arbeitsfähig, besteht folgender Anspruch:

das volle Lehrlingseinkommen für die ersten 3 Tage der Arbeitsverhinderung und ein Teilentgelt für weitere 6 Wochen (in der Höhe des Unterschiedsbetrages).

Nach einem Arbeitsunfall
Ist der Grund für den Krankenstand ein Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit, gilt für den Lehrling folgender Anspruch je Anlassfall:

- Bis zur Dauer von 8 Wochen das volle Lehrlingseinkommen
- Für weitere 4 Wochen ein Teilentgelt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Lehrlingseinkommen und dem Krankengeld der ÖGK

Arzt und Behörden
Ein wichtiger persönlicher Grund hindert den Lehrling vorübergehend an der Arbeit, zum Beispiel ein Arztbesuch, ein Behördenweg oder ein besonderes familiäres Ereignis: Die Fortzahlung des Lehrlingseinkommens steht ihm zu – nach Maßgabe des § 1154b ABGB und des anzuwendenden Kollektivvertrages.

Abfertigung Neu

Die Beitragspflicht zur Betrieblichen Vorsorgekasse gilt ab Beginn eines Lehrverhältnisses bzw., sobald das Lehrverhältnis länger als einen Monat dauert. Der erste Monat ist noch beitragsfrei. Folgende Zahlungen werden von den Lehrberechtigten eingefordert:

- Ein laufender Beitrag in der Höhe von 1,53 Prozent des monatlichen Entgelts und der allfälligen Sonderzahlungen

Dieser Betrag ist an den für den Lehrling zuständigen Krankenversicherungsträger zu bezahlen und wird dann an die jeweilige Betriebliche Vorsorgekasse weiter überwiesen.

Das Urlaubsrecht

Laut Urlaubsgesetz stehen jedem Lehrling 30 Werktage im Arbeitsjahr (Urlaubsjahr) als Urlaub zu. Als Werktage gelten die Tage von Montag bis einschließlich Samstag.

Urlaubsanspruch

- In den ersten 6 Monaten des 1. Arbeitsjahres besteht Anspruch auf Urlaub im Verhältnis der bereits zurückgelegten Zeit im Lehrverhältnis
- Nach 6 Monaten besteht Urlaubsanspruch in vollem Ausmaß
- In jedem weiteren Arbeitsjahr entsteht ein Urlaubsanspruch sofort mit Beginn des jeweiligen Arbeitsjahres

Urlaubsantritt und -dauer

Lehrberechtigte und Lehrlinge vereinbaren den Zeitpunkt des Urlaubsantritts. Der Lehrling muss sich erholen können, aber auch die Erfordernisse des Betriebs müssen berücksichtigt werden.

Jugendliche Lehrlinge (bis zum vollendeten 18. Lebensjahr) können von Lehrberechtigten die Vereinbarung eines Urlaubs zwischen 15. Juni und 15. September verlangen. 12 Werktage am Stück sind möglich.

Urlaubsgeld und Urlaubsentgelt

- **Urlaubsgeld**
  Urlaubsgeld wird z. B. auch Urlaubszuschuss genannt. Anspruch, Höhe und Fälligkeit sind im anzuwendenden Kollektivvertrag geregelt oder müssen vereinbart werden.

- **Urlaubsentgelt**
  Urlaubsentgelt ist das laufende Entgelt, dieses muss auch im Urlaub bezahlt werden.

Offener Urlaub bei Auflösung des Lehrverhältnisses

Das Lehrverhältnis wird aufgelöst oder beendet, aber der Urlaub ist noch nicht verbraucht?

Dann werden Urlaubsansprüche anteilsmäßig abgegolten (Urlaubsersatzleistung). Und zwar im Verhältnis zur zurückgelegten Zeit in diesem Urlaubsjahr. Ein nicht verbrauchter Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren wird in vollem Ausmaß abgegolten.

Wurde mehr Urlaub verbraucht als nach der zurückgelegten Zeit im Jahr anteilsmäßig vorgesehen ist, muss das ausbezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückerstattet werden.
Es gibt aber Ausnahmen: bei Beendigung des Lehrverhältnisses durch einen unberechtigten vorzeitigen Austritt oder eine berechtigte Entlassung.

Krank im Urlaub

Was passiert bei Krankheit oder einem Unfall im Urlaub? Die Krankentage werden nicht auf den Urlaub angerechnet, wenn die Erkrankung länger als 3 Kalendertage dauert. Nach 3-tägiger Krankheitsdauer muss der:die Lehrberechtigte unverzüglich informiert werden.

Bei Wiederantritt des Dienstes ist ein ärztliches Attest oder eine Bestätigung der Krankenkasse vorzuweisen.

Erkrankung im Ausland
Krank im Urlaub und im Ausland? In diesem Fall ist nicht nur eine Bestätigung des behandelnden Arztes vorzuweisen. Notwendig ist auch eine behördliche Bestätigung darüber, dass der Arzt:die Ärztin zur Ausübung des Arztberufes berechtigt ist. Erfolgt die Behandlung in einem Krankenhaus, ist diese Bescheinigung nicht erforderlich.
Es muss aber eine Bestätigung des Krankenhauses über die Behandlung vorgelegt werden.

Urlaub im Baugewerbe

Für Lehrlinge im Baugewerbe gibt es eine spezielle Regelung, nämlich Urlaubsanspruch für jedes Kalenderjahr. Das bedeutet 30 Werktage Urlaub für Beschäftigungszeiten von 52 Anwartschaftswochen in einem Kalenderjahr (Anwartschaftsperiode).

Der Anspruch auf Urlaub entsteht im Verhältnis zu den zurückgelegten Beschäftigungswochen oder Teilen von Beschäftigungswochen (Tage) im Jahr.

- Lehrlinge erhalten bei Urlaubsantritt ein Urlaubsentgelt (Lohnfortzahlung und Urlaubszuschuss)
- Der Anspruch auf Urlaubsentgelt richtet sich an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK)
- Wenn ein Urlaubsverbrauch vereinbart wurde, reichen Lehrberechtigte bei der BUAK um Urlaubsentgelt ein. Die BUAK überweist das Urlaubsentgelt an den Betrieb zur Abrechnung oder direkt an den Lehrling
- Wird das Lehrverhältnis beendet und sind noch Urlaubstage offen, so steht dem Lehrling eine Urlaubsersatzleistung zu (auf Antrag). Der Antrag ist unverzüglich bei der BUAK zu stellen
- Scheidet der Lehrling aus dem Beruf aus, hat er Anspruch auf Abfindung gegenüber der BUAK (auf Antrag). Voraussetzung dafür: Der Lehrling steht mindestens 6 Monate in keinem Arbeitsverhältnis, das mit dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz verbunden ist

§

Anwartschaft: Der:die Arbeitgeber:in muss pro Anwartschaftswoche einen Zuschlag an die Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) bezahlen, dessen Höhe durch Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK) geregelt ist. Der:die Arbeitnehmer:in erwirbt als Anwartschaft einen bestimmten Anteil der in der Anwartschaftsperiode geleisteten Zuschläge. Das Urlaubsentgelt entspricht den in der Anwartschaftsperiode erworbenen Anwartschaften und der Dauer des Urlaubs.

Informationen zu den Urlaubsbestimmungen im Baugewerbe finden Sie unter www.buak.at

Was fällt unter den Jugendarbeitsschutz?

Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG)
Jugendliche sind schutzbedürftiger als Erwachsene.
Arbeits- und Unterrichtszeit sind genau geregelt.

Freizeit und Ruhezeit
In der Nacht, an Sonn- und Feiertagen wird nicht gearbeitet.
Mit einigen Ausnahmen.

Gesundheitsschutz und weitere Vorschriften
Jugendliche müssen über mögliche Gefahren im Betrieb Bescheid wissen. Auch Vorsorgeuntersuchungen sollen die Gesundheit erhalten.

8

HIER ERFAHREN SIE, WELCHE VORSCHRIFTEN ES ZUM SCHUTZ VON JUGENDLICHEN BEI DER ARBEIT GIBT.

Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG)

Jugendliche befinden sich in einer Phase der psychischen und physischen Veränderung. Als Arbeitnehmer:innen sind sie schutzbedürftiger als Erwachsene. Für 15- bis 18-Jährige gelten daher die Bestimmungen des KJBG. Die Arbeits- und Unterrichtszeiten sind genau geregelt. Aber wer ist jugendlich und wer noch Kind?

Definition: Kinder laut KJBG sind Minderjährige
- bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder
- bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht

In **Ausnahmefällen** dürfen Minderjährige, die die Schulpflicht vollendet, aber das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, beschäftigt werden:

- In einem Lehrverhältnis
- In einem Ferialpraktikum
- Im Rahmen eines Pflichtpraktikums nach dem Schulorganisationsgesetz
- In einem Ausbildungsverhältnis mit Teilqualifikation

Definition: Jugendliche laut KJBG sind Personen, die
- nicht mehr als Kinder gelten bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres

Wie ist die Arbeitszeit geregelt?

Arbeitszeit Jugendliche
- Nicht mehr als 8 Stunden täglich
- Nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich

Die tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit darf nicht überschritten werden.

Es gibt aber Ausnahmen:
- Um eine längere Wochenfreizeit zu erreichen, z. B. Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf 9 Stunden, um am Freitag Frühschluss zu machen

- Um eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, z. B. Einarbeitung der „Fenstertage“ in Verbindung mit Feiertagen

Wenn der Kollektivvertrag es zulässt, kann die Arbeitszeit über einen mehrwöchigen Durchrechnungszeitraum in einzelnen Wochen ausgedehnt werden. Die Arbeitszeit darf aber im Durchschnitt die 40 Stunden nicht übersteigen. Auch bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit darf die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden bzw. die wöchentliche Arbeitszeit von 45 Stunden nicht überschritten werden.

TIPP

Lehrlinge sollten genaue Aufzeichnungen über ihre Arbeitszeiten führen und in eine Liste eintragen. Ein Muster dafür und eine AK Zeitspeicher-App gibt es auf der AK Website.
www.arbeiterkammer.at/service/rechner/AK_Zeitspeicher.html

Wie ist die Unterrichtszeit geregelt?

Die Unterrichtszeit in der Berufsschule ist auf die Arbeitszeit anzurechnen. Lehrberechtigte müssen den Lehrlingen die erforderliche Zeit freigeben und das Lehrlingseinkommen weiter bezahlen.

Müssen Lehrlinge nach der Schule in die Arbeit kommen?

- Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag mind. 8 Stunden, müssen Lehrlinge an diesem Tag nicht mehr in den Betrieb kommen

- Sind es weniger als 8 Stunden, kommt es auf die Wegzeit zwischen Betrieb und Schule an: Unterrichtszeit, Wegzeit und die Zeit im Betrieb dürfen die gesetzliche Arbeitszeit nicht überschreiten

- Besucht ein Lehrling eine lehrgangsmäßige oder saisonmäßige Berufsschule, darf er während des tatsächlichen Besuchs nicht im Betrieb arbeiten

Vor- und Abschlussarbeiten für Lehrlinge ab 16 Jahre

Stehen in einem Betrieb Vor- und Abschlussarbeiten an, so gilt die Zeit dafür als Arbeitszeit. Diese Zeit müssen Lehrlinge spätestens in der Folgewoche ausgleichen: durch eine frühere Beendigung bzw. einen späteren Beginn der eigentlichen Arbeit im Betrieb.

Gründe für eine Verlängerung der Arbeitszeit sind:

- Arbeiten zur Reinigung und Instandhaltung, die während des regelmäßigen Betriebs nicht ohne erhebliche Störung möglich sind
- Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebs abhängt
- Arbeiten zur abschließenden Kundenbedienung (inklusive Aufräumungsarbeiten)

Der Zeitausgleich für die Vor- und Abschlussarbeiten muss in derselben Woche, spätestens in der folgenden Kalenderwoche erfolgen.

Oft gibt es zwingende betriebliche Gründe für Vor- und Abschlussarbeiten: Dann darf die gesetzliche tägliche Normalarbeitszeit für Lehrlinge über 16 Jahre um eine halbe Stunde verlängert werden. Insgesamt darf die Mehrarbeit aber nicht mehr als 3 Stunden pro Woche betragen. Die tägliche Arbeitszeit darf höchstens 9,5 Stunden betragen.

Lenkzeit

Die Lenkzeit für Jugendliche, die zu Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrern ausgebildet werden, ist beschränkt. Die Fahrzeit darf nicht mehr als 4 Stunden täglich und 20 Stunden wöchentlich betragen. Als Lenkzeit gelten auch Fahrten im Rahmen der Berufsausbildung in einer Fahrschule.

Überstunden

Überstunden sind für Jugendliche verboten. Als Überstunde für Jugendliche gilt jede Arbeitsleistung, die laut KJBG oder Kollektivvertrag über die festgelegte Arbeitszeit pro Woche hinausgeht.

Werden dennoch Überstunden geleistet, gibt es für den Lehrling einen Zuschlag. Dies sind 50 Prozent auf das normale Lehrlingseinkommen pro Überstunde. Kollektivverträge können höhere Überstundenentgelte vorsehen. Für Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, gilt folgende Berechnung: Für die Überstundenentlohnung wird als Basis der niedrigste im Betrieb vereinbarte Facharbeiter:innenlohn bzw. das niedrigste Angestelltengehalt herangezogen.

Freizeit und Ruhezeit

In der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen haben Jugendliche grundsätzlich frei. Die Ruhephasen sind wichtig und gesetzlich festgelegt, wobei es auch hier, je nach Beruf, Ausnahmen oder Sonderregelungen gibt.

Ruhepause und Ruhezeit

KON KRET

Beträgt die Tagesarbeitszeit mehr als 4,5 Stunden, muss auch eine halbstündige Pause gewährt werden. Diese Pause erfolgt spätestens nach 6 Stunden.

- **Lehrlinge bis zum vollendeten 15. Lebensjahr:**
  Anspruch auf mindestens 14 Stunden ununterbrochene Ruhezeit nach Arbeitsende (innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn)

- **Lehrlinge bis zum vollendeten 18. Lebensjahr:**
  Anspruch auf mindestens 12 Stunden ununterbrochene Ruhezeit (innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn)

- **Lehrlinge bis zum vollendeten 15. bzw. 18. Lebensjahr im Gastgewerbe:**
  14 bzw. 12 Stunden ununterbrochene Ruhezeit nach Arbeitsende

- **Lehrlinge, die zu Berufskraftfahrer:innen ausgebildet werden:**
  Lenkpause von einer halben Stunde nach einer ununterbrochenen Lenkzeit von höchstens 2 Stunden

Nachtruhe

KON KRET

In der Zeit von 20 Uhr abends bis 6 Uhr früh dürfen Jugendliche nicht arbeiten.

Ausnahmen für Beschäftigungen von Jugendlichen:

- **Über 16 Jahre im Gastgewerbe**
  Bis 23 Uhr

- **Über 16 Jahre im Schichtbetrieb**
  Im wöchentlichen Wechsel bis 22 Uhr

- **Über 15 Jahre im Schichtbetrieb**
  Bereits ab 5 Uhr, wenn es bei einem späteren Arbeitsbeginn keine zumutbare Möglichkeit zur Erreichung des Betriebes gibt

- **Bei Musik- und Theatervorstellungen oder Filmaufnahmen**
  Bis 23 Uhr

- **Ab dem vollendeten 15. Jahr im Lehrberuf Bäckerei**
  Ab 4 Uhr für Arbeiten, die der Berufsausbildung dienen

- **Im gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege**
  Im letzten Jahr ihrer Ausbildung unter gewissen Voraussetzungen im Nachtdienst

§

Ist eine Beschäftigung zwischen 22 und 6 Uhr zugelassen und werden Jugendliche in dieser Zeit regelmäßig beschäftigt, ist eine ärztliche Kontrolle vorgeschrieben. Vor Aufnahme der Arbeiten und in jährlichen Abständen muss eine Jugendlichenuntersuchung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) oder eine vergleichbare ärztliche Untersuchung, vorzugsweise durch Ärzte:Ärztinnen der Arbeitsmedizin, durchgeführt werden.

Sonn- und Feiertage

KON KRET

An Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen dürfen Jugendliche nicht arbeiten.

Auch hier gibt es Ausnahmen:

- In Krankenpflegeanstalten und Pflegeheimen
- Im Gastgewerbe
- Bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und Ähnliches
- Bei Arbeiten auf Sport- und Spielplätzen

Wochenfreizeit

KON KRET

Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres haben Anspruch auf eine ununterbrochene wöchentliche Freizeit von 2 Kalendertagen.

Regelungen

- Der Sonntag muss beinhaltet sein, soweit die Sonntagsarbeit nicht zulässig ist
- Beginn der Wochenfreizeit ist grundsätzlich spätestens um 13 Uhr am Samstag
- Bei Beschäftigung am Samstag muss der darauffolgende Montag arbeitsfrei sein
- Eine Sonderregelung gibt es für den Montag als Berufsschultag

Ausnahmen von den Regeln

- Teilung der Wochenfreizeit aus organisatorischen Gründen oder im Interesse des Jugendlichen
- Durchrechnung der Wochenfreizeit
- Sonderregelungen für den Handel für die Beschäftigung am Samstag-Nachmittag
- Kollektivverträge z. B. im Bäcker-, Konditor-, Fleischer-, Molker- und Käsergewerbe

Gesundheitsschutz und weitere Vorschriften

Neben den Einschränkungen der Arbeitszeit brauchen Jugendliche in Ausbildung weiteren Schutz und Aufklärung. Sie müssen über mögliche Gefahren und Verbote im Betrieb Bescheid wissen. Für die Erhaltung der Gesundheit der jungen Menschen werden auch Vorsorgeuntersuchungen festgelegt.

Akkordarbeit

Jugendliche, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, und jugendliche Lehrlinge dürfen nicht mit Akkordarbeiten beschäftigt wer-

den. Leistungsbezogene Prämienarbeiten sind für Jugendliche ebenfalls nicht erlaubt.

Beförderung von Geld- und Sachwerten

Jugendliche dürfen unter eigener Verantwortung keine höheren Geld- oder Sachwerte außerhalb des Betriebes befördern.

Maßregelungsverbot

Es ist verboten, Jugendliche zu beleidigen oder körperlich zu züchtigen. Arbeitgeber:innen sowie Lehrberechtigte dürfen Disziplinarmaßnahmen verhängen. Diese müssen allerdings in einem Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen sein. Geldstrafen dürfen keinesfalls verhängt werden.

Gesundheits- und Sittlichkeitsschutz

Arbeitgeber:innen haben dafür zu sorgen, dass für Jugendliche keine Gefahr für ihre Sicherheit, Gesundheit oder Sittlichkeit besteht. Junge Menschen befinden sich in einer starken persönlichen und beruflichen Entwicklung. Daher verfügen sie meist noch nicht über ein derart ausgeprägtes Gefahrenbewusstsein, wie es für manche Tätigkeiten notwendig ist. Entsprechende Maßnahmen müssen vor Beschäftigungsbeginn und bei jeder bedeutenden Änderung der Arbeitsbedingungen gesetzt werden.

KON KRET

Jugendliche müssen vor der Arbeitsaufnahme über die im Betrieb bestehenden Gefahren und über entsprechende Maßnahmen unterwiesen werden.

Darauf müssen Arbeitgeber:innen achten:

- Einrichtung und Gestaltung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes
- Gestaltung, Auswahl und Einsatz von Arbeitsmitteln
- Verwendung von Arbeitsstoffen
- Gestaltung der Arbeitsverfahren und der Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirkung
- Körperkraft, Alter und Stand der Ausbildung und die Unterweisung der Jugendlichen

Folgende Unterweisungen sind notwendig:

- Die Verwendung der Maschinen
- Das Arbeiten mit gesundheitsschädlichen Arbeitsstoffen
- Das Arbeiten und Verhalten auf gefährlichen Arbeitsstellen
- Bestehende Schutzvorkehrungen und ihre Handhabung

KON KRET Die Unterweisungen müssen mindestens einmal jährlich stattfinden. Ein Mitglied des Betriebsrates bzw. Jugendvertrauensrates ist beizuziehen.

Jugendlichenuntersuchung

Gesundheit ist das wichtigste Gut. Jugendlichenuntersuchungen dienen der Vorsorge. Das Ziel ist die frühzeitige Erkennung von Krankheiten, die hauptsächlich bei Jugendlichen auftreten.
Durch Beratung oder medizinische Maßnahmen können notwendige Schritte veranlasst werden. Wichtig ist auch, auf die Einstellung der Jugendlichen zur Erhaltung ihrer Gesundheit einzuwirken.

KON KRET Arbeitgeber:innen haben die Aufgabe, Jugendliche zur Teilnahme an der Untersuchung anzuhalten und ihnen die erforderliche (bezahlte) Freizeit zu gewähren.

Arbeitsinspektion

Die Arbeitsinspektion überwacht die Einhaltung der Vorschriften über den Jugendarbeitsschutz. Sind in Betrieben Ausnahmen bei den Arbeitsverhältnissen für Jugendliche geplant, müssen diese bewilligt werden. Die Arbeitsinspektion muss dazu im Vorfeld die Jugendschutzstelle der zuständigen Arbeiterkammer (AK) anhören.

Was gilt bei Präsenzdienst und Schwangerschaft?

Präsenzdienst
Ob Bundesheer, Zivildienst oder Ausbildungsdienst:
Das Lehrverhältnis bleibt aufrecht.

Mutterschutz und Karenz
Für weibliche Lehrlinge vor und nach der Schwangerschaft gibt es besondere Schutzbestimmungen.

9

HIER FINDEN SIE WICHTIGE INFORMATIONEN ZU PRÄSENZ-, AUSBILDUNGS-, ZIVILDIENST UND MUTTERSCHUTZ.

Präsenzdienst

Der Einberufungsbefehl oder Zuweisungsbescheid flattert ins Haus? Ob Präsenzdienst, Zivildienst oder Ausbildungsdienst – das Lehrverhältnis bleibt während der Absolvierung des Dienstes aufrecht. Wichtig ist, dass der Lehrling den Einberufungsbefehl bzw. den Zuweisungsbescheid unverzüglich dem:der Arbeitgeber:in bzw. Lehrberechtigten mitteilt.

!

Mit der Mitteilung an die Arbeitgeber:innen wird der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz wirksam. Da Lehrverhältnisse nicht gekündigt werden können, ist für Lehrlinge der Entlassungsschutz wichtig.

Die 4 Monate übersteigende Zeit des Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienstes wird nicht auf die Lehrzeitdauer angerechnet. Für die fehlende Lehrzeit müssen Lehrberechtigte einen Ergänzungslehrvertrag anbieten. Fallen Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienst in die Weiterbeschäftigungszeit, so wird deren Fortlauf gehemmt.

TIPP

Nähere Informationen dazu bzw. zu den Themen Lehrverhältnis und Weiterbeschäftigungszeit finden Sie im Kapitel 5.

Abfertigung neu
Für die Dauer der Dienste müssen Arbeitgeber:innen Beiträge an die zuständigen Krankenversicherungsträger für die Betriebliche Vorsorgekasse leisten. Dies betrifft Lehrverhältnisse, die dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz unterliegen (Abfertigung neu). Die Höhe der Beiträge ist mit 1,53 Prozent der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes festgelegt.

Aufschub der Einberufung
Lehrlinge können unter bestimmten Voraussetzungen einen Aufschub der Einberufung zum Präsenzdienst bzw. der Zuweisung zum Zivildienst beantragen. Der Antrag ist beim Militärkommando bzw. bei der Zivildienstserviceagentur einzubringen.

TIPP

Nähere Informationen über die Voraussetzungen für einen Aufschub finden Sie auf: www.zivildienst.gv.at

Mutterschutz und Karenz

Was passiert bei Schwangerschaft und Mutterschaft? Für weibliche Lehrlinge und jugendliche Arbeitnehmerinnen gelten die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes. Eine Schwangerschaft soll dem:der Arbeitgeber:in so rasch wie möglich mit einer ärztlichen Bestätigung mitgeteilt werden. Nur dann können die Schutzbestimmungen angewendet werden.

!

In der Probezeit gilt der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach dem MSchG nicht.
Wird das Lehrverhältnis aufgrund der Schwangerschaft aufgelöst, liegt eine Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz vor.
Achtung: Bei einer Bekämpfung der Auflösung nach dem Gleichbehandlungsgesetz sind kurze Fristen zu beachten. Wenden Sie sich daher in einem solchen Fall rasch an Ihre Arbeiterkammer oder Ihre Gewerkschaft.

Vorschriften während der Schwangerschaft und Stillzeit

- Keine Überstunden
- Keine Arbeit über die gesetzlich oder kollektivvertraglich zulässige tägliche Arbeitszeit
- Nicht mehr als 9 Stunden Arbeitszeit am Tag
- Nicht mehr als 40 Stunden Arbeitszeit pro Woche
- Besondere Verwendungsbeschränkungen

Die Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes gelten auch für junge Frauen, die in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung ausgebildet werden. Dies betrifft u. a. Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter, Verbot der Nachtarbeit und der Sonn- und Feiertagsarbeit.

TIPP Die AK Broschüren „Mutterschutz“, „Elternkarenz“ und „Kinderbetreuungsgeld“ sowie Musterbriefe finden Sie auf www.arbeiterkammer.at

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Für Arbeitnehmerinnen besteht während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz. Nachdem Lehrlinge während des Lehrverhältnisses nicht gekündigt werden können, kann der Kündigungsschutz erst in der Weiterbeschäftigungszeit zur Anwendung kommen.

Schwangerschaft noch nicht gemeldet?
Sie haben Ihre Schwangerschaft noch nicht gemeldet und werden gekündigt? In diesem Fall zählt schnelles Handeln: Melden Sie Ihre Schwangerschaft **innerhalb von 5 Tagen** nach Ausspruch der Kündigung mit Vorlage einer ärztlichen Bestätigung. Sonst ist die Kündigung rechtswirksam.

Wussten Sie zum Zeitpunkt der Kündigung noch nichts von Ihrer bestehenden Schwangerschaft?
Dann müssen Sie die Schwangerschaft an dem Tag Ihrem:Ihrer Arbeitgeber:in melden, an dem Sie von der Schwangerschaft erfahren. Auch hier gilt: Legen Sie gleichzeitig eine ärztliche Bestätigung vor.

Der Entlassungsschutz gilt auch während des Lehrverhältnisses für weibliche Lehrlinge. Eine Entlassung wäre nur unter Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts möglich.

Schutzfrist

Die Schutzfrist beginnt 8 Wochen vor der Geburt. In dieser Zeit besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot. Dieses gilt auch 8 bis höchstens 16 Wochen nach der Geburt des Kindes. Bei bestimmten medizinischen Gründen muss eine vorzeitige Freistellung vor der Geburt erfolgen. Während der Schutzfrist bzw. vorzeitigen Freistellung besteht bei Erfüllung der Voraussetzungen ein Anspruch auf Wochengeld von der Gebietskrankenkasse.

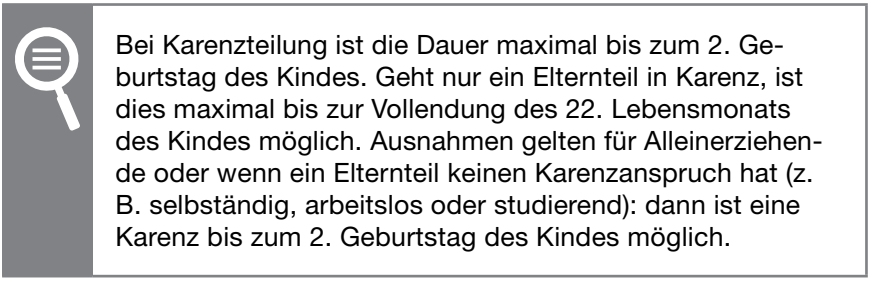
TIPP Weitere Informationen zu Beschäftigungsverboten, Schutzfrist und Freistellung finden Sie im AK Ratgeber „Mutterschutz“. Gratisdownload auf www.arbeiterkammer.at

Karenzzeit

Die Karenzzeit folgt im Anschluss an die Schutzfrist. Anspruch auf Karenzzeit haben Mutter und Vater.

Wichtige Bestimmungen

- Gesetzliches Höchstausmaß der Karenzzeit: davon abhängig, ob nur ein Elternteil in Karenz geht, oder ob sich beide Eltern die Karenz aufteilen



Bei Karenzteilung ist die Dauer maximal bis zum 2. Geburtstag des Kindes. Geht nur ein Elternteil in Karenz, ist dies maximal bis zur Vollendung des 22. Lebensmonats des Kindes möglich. Ausnahmen gelten für Alleinerziehende oder wenn ein Elternteil keinen Karenzanspruch hat (z. B. selbständig, arbeitslos oder studierend): dann ist eine Karenz bis zum 2. Geburtstag des Kindes möglich.

- Kündigungs- und Entlassungsschutz während und bis 4 Wochen nach der Karenzzeit
- Die Karenz kann bis zu 2-mal zwischen den Eltern geteilt werden
- Jeder Teil muss mindestens 2 Monate betragen
- Bei erstmaligem Wechsel können Eltern ein Monat Karenz gleichzeitig in Anspruch nehmen. In diesem Fall endet die Karenz spätestens mit vollendetem 23. Lebensmonat des Kindes

Bei der Karenz sind Meldepflichten an die Arbeitgeber:innen bzw. an die Lehrberechtigten zu beachten. Genaue Informationen finden Sie in der AK Broschüre „Elternkarenz“ auf www.arbeiterkammer.at

Informationen zum Papamonat finden Sie ebenfalls auf www.arbeiterkammer.at – einfach ins Suchfeld eingeben: Papamonat

Die Zeiten des Beschäftigungsverbotes und die Karenzzeit werden nicht auf die Lehrzeitdauer angerechnet, wenn sie 4 Monate übersteigen. Für die noch fehlende Restlehrzeit müssen Lehrberechtigte einen Ergänzungslehrvertrag anbieten (siehe Kapitel 5).

Lehrlinge haben keinen Anspruch auf Elternteilzeit. Möglich ist aber die Vereinbarung einer Arbeitszeit-Reduktion wegen Kinderbetreuungspflichten – siehe Kapitel 2.

Welche Arbeiten sind nicht erlaubt?

Gesetzliche Bestimmungen
Lehrberechtigte müssen Jugendliche vor Gefahren im Job bewahren.

Verbotene Betriebe
Sexshops oder Wettbüros sind keine Arbeitsplätze für jugendliche Arbeitnehmer:innen und Lehrlinge.

Verbotene Arbeiten
Gefährliche Arbeitsstoffe sowie gewisse psychische und physische Belastungen sind nicht oder nur unter Aufsicht erlaubt.

Die Arbeitsinspektion
Die Arbeitsinspektion entscheidet über Verbote und Ausnahmen.

10

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE, WELCHE ARBEITEN FÜR LEHRLINGE NICHT GEEIGNET ODER VERBOTEN SIND.

Gesetzliche Bestimmungen

Jugendliche haben meist weder die Erfahrung noch das Bewusstsein, potenzielle Gefahren im Betrieb zu erkennen. Es ist die Aufgabe der Lehrberechtigten bzw. der Arbeitgeber:innen für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit von Jugendlichen an ihrem Arbeitsplatz zu sorgen. Sie sind verpflichtet, Gefahren zu erkennen und zu prüfen.

§

Die Gefahrenbeurteilung für Jugendliche und entsprechende Schutzmaßnahmen erfolgen gemäß ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG) und Verordnung über die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO).

Die Bestimmungen des ASchG gelten uneingeschränkt und unabhängig vom KJBG für alle Arbeitnehmer:innen. Zusätzlich gelten für alle Jugendlichen, die in das KJBG fallen, die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen laut KJBG-VO. Das sind:

- Jugendliche Lehrlinge
- Jugendliche Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten
- Jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum vollendeten 18. Lebensjahr
- Jugendliche Personen in einer Teilqualifikation

Wird die Ausbildung vor Vollendung des 18. Lebensjahres beendet, gelten weiterhin die Ausnahmeregelungen für die Ausbildung, die in der KJBG-VO vorgesehen sind. Für weibliche Jugendliche im Mutterschutz gelten die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes und zusätzlich jene der KJBG-VO.

Ausnahmen in der Ausbildung

Jugendliche dürfen laut KJBG-VO in einem Lehr- oder Ausbildungsverhältnis „verbotenen Beschäftigungen“ nachgehen, wenn diese Ausnahme für die Vermittlung wesentlicher Fertigkeiten und Kenntnisse nach den Ausbildungsvorschriften unbedingt erforderlich ist.

KON KRET

Manche Arbeiten sind für Jugendliche nur unter Aufsicht erlaubt. Eine fachkundige Person muss bereitstehen und jederzeit eingreifen können.

Unterricht in der Berufsschule
Eine Gefahrenunterweisung findet auch im Rahmen des Berufsschulunterrichts statt. Die theoretische und praktische Unterweisung zur Unfallverhütung erfolgt in 24 Unterrichtseinheiten – nach den Richtlinien der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt.

Verbotene Betriebe

Manche Arbeitsplätze und Tätigkeiten sind für jugendliche Arbeitnehmer:innen nicht geeignet und gesetzlich verboten.

- Beschäftigungen in Sexshops und ähnlichen Betrieben
- Herstellung, Vertrieb und Vorführung pornografischer Produkte
- Beschäftigungen in Wettbüros und für alle Tätigkeiten, die eine gewerbsmäßige Vermittlung und einen gewerbsmäßigen Abschluss von Wetten betreffen
- Beschäftigungen an der Kasse in Glücksspielhallen mit Automaten mit Geld- oder Sachwertgewinnen

Verbotene Arbeiten

Jugendliche in Ausbildung dürfen nicht mit gefährlichen Arbeitsstoffen und Arbeitsmitteln sowie unter psychischer und physischer Belastung arbeiten. Manche Tätigkeiten sind zwar erlaubt, jedoch nur unter bestimmten Voraussetzungen, z. B. unter Aufsicht.

Gefährliche Arbeitsstoffe

Jugendliche dürfen keine Arbeiten durchführen, bei denen sie gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen ausgesetzt sind.
Dazu zählen beispielsweise:

- Stoffe mit sehr giftigen oder giftigen Eigenschaften
- Stoffe mit reizenden oder ätzenden Eigenschaften
- Stoffe, die zu Allergien oder Asthma führen können
- Krebserzeugende, fortpflanzungsschädigende und erbgutverändernde Stoffe

Ausgenommen von diesem Verbot sind Arbeiten, bei denen die Einwirkung (Exposition) so gering ist, dass nach arbeitsmedizinischen Erfahrungen eine Schädigung der Gesundheit nicht zu erwarten ist. Weiters sind Jugendliche von diesem Verbot dann ausgenommen, wenn sie in Ausbildung stehen und bei der Arbeit beaufsichtigt werden.

Weitere Beschäftigungsverbote

- Explosionsgefährliche Arbeitsstoffe – erlaubt ist die Bereitstellung für Verkauf, Transport, Verwendung pyrotechnischer Gegenstände
- Brandgefährliche Arbeitsstoffe wie z. B. selbsterhitzungsfähige Stoffe oder Gemische, oxidierbare Gase und entzündbare Feststoffe – diese sind erlaubt nach 18 Monaten Ausbildung unter Aufsicht

Physikalische Einwirkungen

Beschäftigungsverbote

- Einwirkung bestimmter elektromagnetischer Felder, bestimmte Lasereinrichtungen oder bestimmte Lampen und Leuchten – nur erlaubt nach 18 Monaten Ausbildung unter Aufsicht
- Strahlenbereiche mit ionisierender Strahlung im Sinne des Strahlenschutzgesetzes
- Überschreitung bestimmter Auslösegrenzwerte für Vibrationen

Psychische und physische Belastungen

Beschäftigungsverbote

- Heben, Abstützen, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen, Wenden und sonstiges Befördern von Lasten mit oder ohne Hilfsmittel – wenn damit eine unzuträgliche Beanspruchung des Organismus der Jugendlichen verbunden ist

- Stemmarbeiten mit nicht kraftbetriebenen Arbeitsmitteln – wenn damit eine unzuträgliche Beanspruchung verbunden ist
- Arbeiten, bei denen der Organismus durch Hitze besonders belastet wird – erlaubt für Jugendliche in Ausbildung unter Aufsicht
- Arbeiten in Räumen mit Temperaturen unter -10 Grad Celsius – Ausnahmen sind möglich

Gefährliche Arbeitsmittel

Die folgenden Verbote gelten nicht, wenn Vorsorge getroffen wurde. Das heißt, wenn an den Arbeitsmitteln und Geräten Unfallgefahren durch geeignete Maßnahmen beseitigt wurden. Das können Lichtschranken, Zweihandschaltungen, trennende Schutzeinrichtungen und Ähnliches sein.

Wenn keine Gefahr besteht, dürfen Jugendliche Störungsbeseitigungen, Wartungs- und Reinigungsarbeiten an Arbeitsmitteln, Anlagen und Einrichtungen durchführen.

Verbotene Arbeitsmittel

- Furnierschälmaschinen, Holzschälmaschinen
- Furniermessermaschinen
- Bauaufzüge
- Bolzensetzgeräte
- Schlachtschussapparate
- Selbstfahrende Arbeitsmittel (Ausnahmen möglich)
- Hebezeuge (Ausnahmen möglich)
- Schlepplifte
- Zerkleinerungsmaschinen (wenn Beschickung von Hand)

Erlaubte Arbeitsmittel I, zum Beispiel:

- Bandsägen für die Metallbearbeitung
- Brotschneidemaschinen
- Wurstschneidemaschinen
- Handgeführte Trennmaschinen und Winkelschleifer (mit einer Nennleistung von nicht mehr als 1.200 Watt)
- Drehmaschinen

Erlaubte Arbeitsmittel II, zum Beispiel:
Gewisse Arbeitsmittel sind für Arbeiten erlaubt, wenn Jugendliche bereits 18 Monate Ausbildung absolviert haben, oder nach 12 Monaten mit Gefahrenunterweisung während des Berufsschulunterrichts. Dazu zählen z. B.:

- Sägemaschinen
- Kettensägen (nur mit Antivibrationsgriffen bzw. Verwendung von Antivibrationshandschuhen)
- Hobelmaschinen
- Fräsmaschinen
- Stanzen und Pressen (unter gewissen Voraussetzungen)
- Wartung und Montage von Aufzügen

Belastende Arbeiten und Arbeitsvorgänge

Es gibt diverse sonstige Arbeiten, die als Belastung für jugendliche Arbeitnehmer:innen gelten und daher verboten sind, zum Beispiel:

- Abbrucharbeiten im Hoch- und Tiefbau. Das gilt, wenn eine Gefährdung durch ab- oder einstürzendes Material besteht
- Arbeiten im Rahmen von Einsätzen und Übungen von Gasrettungsdiensten und von Betriebsfeuerwehren
- Beschäftigung als Beifahrer:in von Kraftfahrzeugen
- Feilbieten im Umherziehen („Keilertätigkeiten“)
- Gewerbsmäßiger Vertrieb und Verteilung von Druckerzeugnissen auf der Straße und an öffentlichen Orten
- Beschäftigung an Verkaufsstellen vor Geschäften im Freien (erlaubt ab Beginn der Ausbildung sind 2 Stunden täglich)
- Arbeiten mit wilden oder giftigen Tieren in Tierschauen

Arbeiten unter Einwirken von Tabakrauch in der Gastronomie

Die KJBG-VO enthält auch Regelungen über die Beschäftigung von Jugendlichen in Gastronomiebetrieben mit Raucherräumen. Da seit 1. November 2019 ein generelles Rauchverbot in der Gastronomie gilt, gibt es für diese Regelungen aber keinen Anwendungsbereich.

Die Arbeitsinspektion

Die Aufgabe der Arbeitsinspektion ist es, im Zweifelsfall über Verbote und Ausnahmen in Betrieben zu entscheiden.
Die Inspektion prüft, ob im Einzelfall der Schutz der Sicherheit, der Gesundheit oder der Sittlichkeit von Jugendlichen beeinträchtigt wird. Zudem kann die Arbeitsinspektion über die verordneten Verbote hinaus bestimmte Beschäftigungen untersagen oder von Bedingungen abhängig machen.

!

Vor der Bewilligung von Ausnahmen sind die Jugendschutzstelle der Arbeiterkammer (AK) und die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitgeber:innen einzuschalten.

Wo und wie können Lehrlinge mitbestimmen?

Mitverwaltung in der Berufsschule
Schüler:innen wählen Personen, die ihre Interessen vertreten.

Mitbestimmung am Arbeitsplatz
Der Jugendvertrauensrat und der Betriebsrat kümmern sich gemeinsam um die Interessen der Lehrlinge in der Firma.

Mitbestimmung in Ausbildungseinrichtungen
Der Vertrauensrat vertritt die Interessen von Auszubildenden in der überbetrieblichen Lehrausbildung.

11

HIER ERFAHREN SIE, WIE LEHRLINGE IN SCHULE UND BETRIEB IHRE INTERESSEN DURCHSETZEN KÖNNEN.

Mitverwaltung in der Berufsschule

Können Lehrlinge in der Schule mitreden? Ja. Schüler:innen haben die Möglichkeit, sich an der Gestaltung des Unterrichts und der Wahl der Unterrichtsmittel zu beteiligen. Sie haben auch das Recht auf Anhörung und können Vorschläge und Stellungnahmen abgeben. Geregelt ist das im Schulunterrichtsgesetz.

Die Mitgestaltung soll der politischen, staatsbürgerlichen und kulturellen Bildung der Schülerinnen und Schüler nach demokratischen Grundsätzen dienen. Vertreten werden sie durch Klassensprecher:innen bzw. Schulsprecher:innen.

KON KRET Berufsschüler:innen haben das Recht und die Möglichkeit, den Unterricht mitzugestalten.

Wer vertritt die Schüler:innen?

- Klassensprecher:innen bzw. an Schulen mit Jahrgangseinteilung: Jahrgangssprecher:innen
- Tagessprecher:innen (an ganzjährigen Berufsschulen)
- Abteilungssprecher:innen (für eine bestehende Fachabteilung)
- Schulsprecher:innen mit jeweils 2 Stellvertretungen (an ganzjährigen Berufsschulen werden Schulsprecher:innen durch Tagessprecher:innen vertreten)

Allgemeine Bestimmungen

Schülervertreter:innen bilden in ihrer Gesamtheit die Versammlung der Schülervertretung. Die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben bzw. Sitzungen sind auch während der Unterrichtszeit erlaubt. Das Gleiche gilt für die Teilnahme an Sitzungen der Landes- und Bundesschüler:innenvertretungen während der Arbeitszeit. Das Lehrlingseinkommen wird fortgezahlt.

Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte

Die Mitwirkungsrechte umfassen das Recht auf:

- Anhörung
- Information
- Abgabe von Vorschlägen und Stellungnahmen

- Teilnahme an Lehrer:innenkonferenzen (mit Ausnahmen)
- Mitsprache bei der Unterrichtsgestaltung im Rahmen des Lehrplans
- Beteiligung an der Wahl der Unterrichtsmittel

Die Mitbestimmungs- und Mitentscheidungsrechte beinhalten:
- Der Anwendung von Erziehungsmitteln, z. B. Versetzung eines Schülers:einer Schülerin in einen anderen Lehrgang
- Der Antragstellung auf Ausschluss eines Schülers:einer Schülerin
- Der Festlegung von Unterrichtsmitteln

Es wird gewählt

Im Prinzip kann sich jeder Schüler:jede Schülerin zu einer Wahl aufstellen lassen bzw. selbst wählen. Die Wahl der Schüler:innenvertretung findet geheim, persönlich und unmittelbar statt.

Folgende Schüler:innen können gewählt werden:
- Als Klassensprecher:in: alle in einer Klasse
- Als Jahrgangssprecher:in: alle eines Jahrgangs
- Als Tagessprecher:in: alle des betreffenden Schultages
- Als Schulsprecher:in: alle der betreffenden Schule (an ganzjährigen Berufsschulen wählen die Tagessprecher:innen)

Bei allen Wahlvorgängen wird gleichzeitig auch die Stellvertretung gewählt. Bei Schulen mit Schulgemeinschaftsausschuss (SGA) müssen zusätzlich noch 3 Stellvertreter:innen für den SGA gewählt werden.

Nominierung der Kandidaten:Kandidatinnen
Alle Wahlberechtigten können bis spätestens 3 Schultage vor den Wahlen Kandidaten:Kandidatinnen für die Wahl vorschlagen. Der Vorschlag muss von den Kandidaten:Kandidatinnen angenommen werden.

Zeitpunkte der Wahl
Die Wahl findet innerhalb der ersten 5 Wochen eines Schuljahres statt und wird spätestens 2 Wochen davor durch die Schulleitung ausgeschrieben. Die Wahl der Klassensprecher:innen an lehrgangsmäßigen Berufsschulen soll möglichst innerhalb der ersten Woche eines Lehrgangs stattfinden. Die Wahl der Schulsprecher:innen, Vertreter:innen und Stellvertreter:innen für den SGA soll innerhalb der ersten 2 Wochen eines Lehrgangs stattfinden.

Ablauf der Wahl
Den Vorsitz bei den Wahlen haben die Schulleitung oder von ihr ernannte Lehrkräfte. Die Wahlberechtigten tragen bei der Wahl den Namen der von Ihnen gewünschten Person in den Stimmzettel ein. Falls die Stimmzetteln bereits Namen erhalten, werden Wahlpunkte vergeben. Gewählt ist, wer auf mehr als der
Hälfte der Stimmzettel an erster Stelle gereiht wurde.

Funktionsperiode
Die Funktion einer Schülervertretung dauert bis zur nächsten Wahl an. Ein:e Vertreter:in kann auch aus dem Verband ausscheiden, für den er:sie gewählt wurde. Es kann auch zu einem Rücktritt oder einer Abwahl kommen. Bei Ausscheiden einer Schülervertretung aus der Funktion sind unverzüglich Neuwahlen durchzuführen. Klassen-, Abteilungs-, Tages- und Schulsprecher:innen werden durch deren Stellvertretungen ersetzt.

Der Schulgemeinschaftsausschuss (SGA)

Der SGA dient der Förderung und Festigung der Schulgemeinschaft. Er besteht aus:

- Dem:der Schulleiter:in
- 3 Vertretungen der Lehrer:innen
- 3 Vertretungen der Schüler:innen
- 3 Vertretungen der Erziehungsberechtigten

Die Vertretungen der Erziehungsberechtigten sind nur dann notwendig, wenn das die Erziehungsberechtigten von 20 Prozent der Schüler:innen verlangen (jeweils für ein Schuljahr).

Die Vertretungen der Lehrer:innen werden von der Schulkonferenz gewählt. Der:die Schulsprecher:in und die 2 Stellvertretungen bilden die Vertretung der Schüler:innen. Weiters werden 3 Stellvertretungen für den SGA gewählt. Erziehungsberechtigte wählen ihre Vertretung unter Leitung der Schulleitung. Besteht ein Elternverein, so wird die Vertretung von diesem entsandt.

Darüber kann der SGA u. a. abstimmen und entscheiden:
- Mehrtägige Schulveranstaltungen

- Hausordnung
- Erlassung schulautonomer Lehrplanbestimmungen
- Schulautonome Schulzeitregelungen
- Richtlinienerstellung über die Wiederverwendung von Schulbüchern
- Beratung – insbesonders in wichtigen Fragen des Unterrichts und der Erziehung
- Durchführung von Veranstaltungen der Schulbahnberatung

Der Schulclusterbeirat

Seit 1. September 2018 können Schulen im organisatorischen Verbund als Schulcluster geführt werden. Dieser Beirat dient der Förderung und Festigung der Schulgemeinschaft. Er besteht aus:

- Dem:der Leiter:in des Schulclusters
- Den Schulsprecher:innen der beteiligten Schulen
- Je einer Vertretung der Lehrer:innen aus dem SGA der beteiligten Schulen
- Je einer Vertretung der Erziehungsberechtigten aus dem SGA der beteiligten Schulen
- Mindestens 3 und höchstens 8 Repräsentanten:Repräsentantinnen folgender Institutionen: regionale Kooperationspartner der außerschulischen Jugendarbeit und der regionalen Sozialarbeit, Sozialpartner und Schulerhalter der beteiligten Schulen, des regionalen Vereinswesens und der regionalen industriellen und gewerblichen Strukturen

Über folgende Angelegenheiten entscheidet der Schulclusterbeirat unter anderem:

- In Angelegenheiten, die ihm vom SGA einer Schule des Clusters übertragen wurden
- In allen Angelegenheiten der beteiligten Schulen und des Clusters selbst, die Schüler:innen, Lehrer:innen sowie Erziehungsberechtigte betreffen

Erweiterte Schulgemeinschaft

Die erweiterte Schulgemeinschaft soll die notwendigen engen Verbindungen zwischen den Berufsschulen und dem Wirtschaftsleben fördern

und pflegen. Bei diesem Schulausschuss wirken gesetzliche Interessenvertretungen der Arbeitgeber:innen und der Arbeitnehmer:innen mit.

Überschulische Schüler:innenvertretung

Für die Vertretung der Interessen von Schüler:innen auf Landes- bzw. Bundesebene ist die Landes-, Bundes- oder Zentrallehranstalten-Schüler:innenvertretung zuständig. Die Schüler:innenvertretung beraten in grundsätzlichen Fragen des Unterrichtes. Sie machen Vorschläge zur Erlassung von Gesetzen und Verordnungen. Sie planen und führen Fortbildungsveranstaltungen durch.

Seit 1. September 2018 gibt es ein Schüler:innenparlament. Es muss ein Mal pro Schuljahr tagen und wird von dem:der Bundesschulsprecher:in einberufen. Im Schüler:innenparlament vertreten sind die Mitglieder der Landesschüler:innenvertretungen und der Zentrallehranstalten-Schüler:innenvertretung. Die Aufgabe des Schüler:innenparlament: Die Beratung des Bundesschulsprechers:der Bundesschulsprecherin in allen Angelegenheiten der überschulischen Interessensvertretung von allgemeiner Bedeutung

Mitbestimmung am Arbeitsplatz

Der Jugendvertrauensrat

Der Jugendvertrauensrat vertritt die besonderen Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer:innen. Dies geschieht im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und in Zusammenarbeit mit den überbetrieblichen Interessenvertretungen – Gewerkschaft (ÖGB) und Arbeiterkammer (AK).

KON KRET

Als jugendliche Arbeitnehmer:innen gelten in diesem Zusammenhang Beschäftigte, die das 18. Lebensjahr, sowie Lehrlinge, die das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Der Jugendvertrauensrat ist in jedem Betrieb mit mindestens 5 jugendlichen Arbeitnehmer:innen einzurichten. Betriebsrat und Jugendvertrauensrat sind zur gegenseitigen Beratung und Unterstützung verpflichtet.

Wie wird gewählt?
Die Mitglieder des Jugendvertrauensrates werden durch eine direkte und geheime Wahl gewählt. Die Funktion ist auf 2 Jahre ausgerichtet. Die Zahl der Mitglieder des Jugendvertrauensrates richtet sich nach der Zahl der jugendlichen Arbeitnehmer:innen im Betrieb, und zwar am Tag der Wahlausschreibung.

Bei 5 bis 10 jugendlichen Beschäftigten wird eine Jungendvertretung gewählt. Bei 11 bis 30 sind es 2, bei 31 bis 50 sind es 3, bei 51 bis 100 sind es 4. Bei mehr als 100 Jugendlichen erhöht sich die Zahl der Mitglieder um jeweils eine Person pro 100 Jugendlichen im Betrieb.

Im Bereich der Jugendvertretung gibt es keine nach Arbeiter:innen und Angestellten getrennten Vertretungseinrichtungen. Betriebe, die sowohl mindestens 5 jugendliche Arbeiter:innen als auch mindestens 5 jugendliche Angestellte haben, führen getrennte Wahlen durch. Diese finden jedoch zur gleichen Zeit und am gleichen Ort statt.

Wer ist wahlberechtigt und wer kann gewählt werden?
Aktiv wahlberechtigt bei der Wahl des Jugendvertrauensrates sind alle jugendlichen Arbeitnehmer:innen, die am Tag der Wahlausschreibung und der Wahl im Betrieb beschäftigt sind.

Zum Mitglied des Jugendvertrauensrates wählbar sind alle Arbeitnehmer:innen im Betrieb, die am Tag der Wahlausschreibung das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Außerdem müssen sie mindestens 6 Monate im Betrieb beschäftigt sein.

Aufgaben des Jugendvertrauensrates im Betrieb, z. B.:
- Beantragung von Maßnahmen und der Beseitigung von Mängeln
- Überwachung der Einhaltung von Vorschriften für jugendliche Beschäftigte
- Teilnahme an Unterweisungen über bestehende Unfallgefahren
- Vorschläge zur Berufsausbildung und beruflichen Weiterbildung
- Teilnahme an Beratungen zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber:innen

Jugendversammlung
In der Jugendversammlung sind sämtliche jugendliche Beschäftigte im Betrieb vertreten. Auch die Mitglieder des Jugendvertrauensrates, die keine jugendlichen Beschäftigten sind, gehören dazu. Der Jugendvertrauensrat beruft die Versammlung mindestens einmal im Kalenderjahr ein. Mindestens ein:e Vertreter:in des Betriebsrates darf außerdem an der Jugendversammlung teilnehmen.

Gibt es noch keinen Jugendvertrauensrat im Unternehmen, sind zur Einberufung der Jugendversammlung berechtigt:
- Der:die an Lebensjahren älteste stimmberechtigte jugendliche Arbeitnehmer:in
- Jeder im Betrieb bestehende Betriebsrat
- Jede zuständige Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen

Der Wahlvorstand
Die Jugendversammlung bestellt einen Wahlvorstand für die Wahl. Der Wahlvorstand besteht aus 2 wahlberechtigten oder wählbaren Arbeitnehmer:innen und einem Betriebsratsmitglied. Gibt es keinen Betriebsrat, kommt ein:e 3. Arbeitnehmer:in oder eine Vertretung der überbetrieblichen Interessenvertretung zum Zug. Wählen sowohl Arbeiter:innen als auch Angestellte, so muss dem Wahlvorstand je eine Person aus beiden Gruppen angehören.

Arbeitgeber:innen müssen dem Wahlvorstand das Verzeichnis der im Betrieb beschäftigten jugendlichen Arbeitnehmer:innen rechtzeitig zur Verfügung stellen.

Aufgaben des Wahlvorstands
- Vorbereitung der Wahl
- Wahlkundmachung
- Aufstellung der Wählerliste
- Entgegennahme der Wahlvorschläge
- Durchführung der Wahl
- Feststellung und Mitteilung des Ergebnisses

Geschäftsführung
Besteht der Jugendvertrauensrat aus 2 Mitgliedern, so führen sie ihre Aufgaben gemeinsam durch. Bei 3 Mitgliedern beschließt die Mehrheit, wie die jeweiligen Aufgaben umgesetzt werden.

Die Vertretung des Jugendvertrauensrates gegenüber dem:der Betriebsinhaber:in oder sonstigen Institutionen übernimmt der:die Vorsitzende. Bei Verhinderung übernimmt die Stellvertretung. An die Stelle eines verhinderten Jugendvertrauensratsmitglieds tritt ein Ersatzmitglied.

Der Zentraljugendvertrauensrat

Die Jugendvertrauensräte der Betriebe eines Unternehmens wählen aus ihren Reihen die Mitglieder des Zentraljugendvertrauensrates. Deren Tätigkeit dauert 2 Jahre. Aufgabe ist es, die Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer:innen wahrzunehmen. Dies soll im Einvernehmen mit dem Zentralbetriebsrat und in Zusammenarbeit mit den überbetrieblichen Interessenvertretungen geschehen.

KON KRET Gefragt sind Vorschläge zur Berufsausbildung und zur beruflichen Weiterbildung, soweit diese Maßnahmen mehr als einen Betrieb des Unternehmens betreffen.

Die Konzernjugendvertretung

Für die Unternehmungen eines Konzerns kann wiederum eine Konzernjugendvertretung gebildet werden. Voraussetzung dafür: In mindestens 2 Unternehmungen des Konzerns müssen Jugendvertrauensräte bereits vorhanden sein. Die Konzernjugendvertretung nimmt ihre Aufgaben im Einvernehmen mit der Konzernvertretung wahr.

Mitbestimmung in Ausbildungseinrichtungen

Vertrauensrat

Auszubildende in der überbetrieblichen Lehrausbildung in Ausbildungseinrichtungen wählen einen Vertrauensrat. Gewählt wird ein Vertrauensrat für jeden Standort der Ausbildungseinrichtung. Die Regelungen dazu stehen im Berufsausbildungsgesetz und in der Verordnung des Bundesministeriums Wirtschaft, Familie und Jugend (jetzt: Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus – BMWET).

Aufgaben

- Vertretung der wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Auszubildenden
- Anregung von Maßnahmen gegen allfällige Mängel gegenüber den Inhaber:innen von Ausbildungseinrichtungen
- Vorschläge zu allen Fragen der Ausbildung
- Mitplanung der Ausbildung

Rechte des Vertrauensrates

Die Qualitätssicherung hat einen hohen Stellenwert. Der Vertrauensrat darf einmal pro Funktionsperiode mit den Auftraggeber:innen oder Fördergeber:innen der Ausbildungseinrichtung ein Gespräch darüber einfordern. Inhaber:innen von Ausbildungseinrichtungen müssen dem Vertrauensrat sowohl Zeit als auch die notwendigen Mittel für die Aufgaben unentgeltlich zur Verfügung stellen.

Verpflichtend sind außerdem gemeinsame Beratungen über laufende Angelegenheiten der Ausbildung. Der Vertrauensrat muss außerdem über wichtige Angelegenheiten informiert werden.

§

Die Mitglieder des Vertrauensrates dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit weder beschränkt noch benachteiligt werden. Sie haben über vertrauliche Angelegenheiten der von ihnen vertretenen Jugendlichen Verschwiegenheit zu bewahren. Die Mitglieder des Vertrauensrates haben Anspruch auf Bildungsfreistellung bis zum Höchstausmaß von 5 Ausbildungstagen innerhalb einer Funktionsperiode unter Fortzahlung der Ausbildungsbeihilfe.
Weitere Regelungen für die Rechte und Pflichten der Mitglieder des Vertrauensrates wurden durch das BMWFJ, jetzt BMWET, im Zuge einer Verordnung festgelegt. Ebenso sind hier die Bestimmungen zur Wahl festgelegt.

Anzahl der Mitglieder

Der Vertrauensrat besteht an Standorten mit bis zu 30 Auszubildenden aus einem Mitglied, bei 31 bis 50 aus 2, bei 51 bis 100 aus 3 Mitgliedern. Für jeweils weitere bis zu 100 Auszubildende an einem Standort erhöht sich die Zahl der Mitglieder um jeweils ein weiteres Mitglied.

Funktionsdauer
Die Funktionsdauer beginnt mit der Kundmachung des Wahlergebnisses und endet mit dem Zeitpunkt der Wahl des Nachfolgers:der Nachfolgerin. Auch das Ausscheiden aus der Ausbildungseinrichtung oder ein Rücktritt bedeutet das Ende dieser Funktion.

Wahl und Wahlberechtigte
Die Wahl erfolgt jährlich in freier, gleicher und geheimer Wahl im 4. Quartal des Jahres. Aktiv und passiv wahlberechtigt sind alle Personen, die an der jeweiligen Ausbildungseinrichtung ausgebildet werden.

Was ist zu verzeichnen, was aushangpflichtig?

Wochenberichtsblatt-Verordnung
Lenkzeiten für Berufskraftfahrer:innen in Ausbildung:
Hier muss genau Buch geführt werden.

Verzeichnis über die Jugendlichen
Der Betrieb hält die Daten über den Lehrling, Arbeitsstunden, Entlohnung etc. fest.

12

IN DIESEM KAPITEL ERFAHREN SIE,
WELCHE VERZEICHNISSE ZU FÜHREN SIND.

Wochenberichtsblatt-Verordnung

Bei Berufskraftfahrer:innen in Ausbildung muss genau Buch über die Lenkzeiten geführt werden, wenn Jugendliche auf Fahrzeugen ohne eingebautem Kontrollgerät eingesetzt werden. Dies geschieht im Wochenberichtsblatt laut Verordnung BGBl. Nr. 420/1987.

§

Die Bestimmungen gelten für Jugendliche, auf die das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG) Anwendung findet, und die auf Grund des Berufsausbildungsgesetzes zu Berufskraftfahrer:innen ausgebildet werden.

Formales
Die Wochenberichtsblätter müssen für alle Jugendlichen angelegt werden. Sie werden fortlaufend durchnummeriert. Auch die Fahrten im Rahmen der Fahrschule müssen eingetragen werden.

Inhalte
- Beginn und Ende der täglichen Lenkzeit
- Summe der täglichen Lenkzeit
- Beginn und Ende der Lenkpause
- Wochensumme der Lenkzeit
- Art des Übungsfahrzeugs

Ordnungsgemäße Durchführung
Arbeitgeber:innen oder dessen Bevollmächtigte müssen dafür sorgen, dass die erforderlichen Angaben laufend eingetragen werden. Das Wochenberichtsblatt wird bei jeder Fahrt mitgeführt und bei Kontrollen vorgewiesen.

Am Ende jeder Woche muss der:die Arbeitgeber:in die Wochenberichtsblätter überprüfen. Mit Unterschrift und Datum werden die Einträge bestätigt. Die Blätter werden bis zum Ablauf eines Jahres nach Beendigung des Lehrverhältnisses aufbewahrt.

Verzeichnis über die Jugendlichen

Wo Jugendliche beschäftigt sind, muss auch ein Verzeichnis geführt werden. In diesem werden die Daten über den Lehrling (Name, Geburtsdatum, Wohnort), Beginn und Art der Beschäftigung, Arbeitsstunden, Entlohnung und Urlaub festgehalten.

Aushänge

- Bescheide des Arbeitsinspektorates zur Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche
- Aushang über den Beginn und das Ende der Normalarbeitszeit, der Ruhepausen, Dauer der Wochenruhezeit

Die Aushänge müssen so positioniert werden, dass sie jederzeit eingesehen werden können. Die Arbeitszeiteinteilung auf Basis des KJBG kann auch elektronisch zur Verfügung gestellt werden.

Jugendliche im Gastgewerbe

Im Gastgewerbe kommt es oft auch zu Diensten an Sonntagen. Werden Jugendliche an aufeinanderfolgenden Sonntagen beschäftigt, muss dies dem Arbeitsinspektorat mitgeteilt werden. Die Anzeige erfolgt spätestens 2 Wochen vor Beginn der Beschäftigung an aufeinanderfolgenden Sonntagen.

Inhalt der Anzeige

- Familien- und Vorname der oder des Jugendlichen, Geburtsdatum
- Zeitraum der Beschäftigung (sonntags)
- Zeiten des Besuchs einer lehrgangs- oder saisonmäßigen Berufsschule, wenn diese in den Zeitraum der Beschäftigung an aufeinanderfolgenden Sonntagen fallen

Anhang

IM ANHANG FINDEN SIE EIN ABKÜRZUNGS- UND EIN STICHWORTVERZEICHNIS SOWIE WICHTIGE ADRESSEN

Abkürzungsverzeichnis

AG	Aktiengesellschaft
AK	Arbeiterkammer
AMS	Arbeitsmarktservice
APSG	Arbeitsplatzsicherungsgesetz
ASchG	ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
ASG	Arbeits- und Sozialgericht
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BMWET	Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus
BUAK	Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse
FS	Fachschule
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
KG	Kommanditgesellschaft
KJBG	Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz
KJBG-VO	Verordnung über die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche
KV	Kollektivvertrag
LAP	Lehrabschlussprüfung
OG	Offene Gesellschaft
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
ÖGK	Österreichische Gesundheitskasse
SGA	Schulgemeinschaftsausschuss
WBZ	Weiterbeschäftigungszeit

Stichwortverzeichnis

A

Abfertigung Neu ... 66
Akkordarbeit ... 77
Arbeiterkammern ... 5, 6
Arbeiterkammern, Aufgaben für Lehrlinge ... 6
Arbeitsinspektion, Jugendarbeitsschutz ... 79
Arbeitsinspektion, Verbote und Ausnahmen ... 92
Arbeitsunfall, Lehrlingseinkommen ... 65
Arbeitszeit ... 72
Ausbilder:in ... 27
Ausbilder:innenprüfung ... 31
Ausbildung, Ausland ... 61
Ausbildungsprogramme, international ... 40
Ausbildungsverbund ... 30
Ausbildungsversuch ... 18
Ausbildungsvorschriften ... 15
Aushangpflichtige Bestimmung ... 106

B

Beihilfen ... 22
Berufsausbildung durch Schulabschluss ... 62
Berufsbild ... 16
Berufsreifeprüfung ... 58
Berufsschule ... 11
Berufsschulpflicht ... 11
Betriebsnachfolge ... 29

D – F

Doppellehre ... 17
Feststellungsbescheid ... 29
Folgebescheid ... 29

G

Geld- und Sachwerte, Beförderung ... 78
Gesundheitsschutz ... 77
Gewerkschaften ... 5

J

Jugendarbeitsschutz ... 71, 79
Jugendlichenuntersuchung ... 79
Jugendversammlung ... 100
Jugendvertrauensrat ... 98

K

Karenz ... 82
Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 72
Konzernjugendvertretung ... 101
Krankheit, im Urlaub ... 65
Krankheit, Lehrlingseinkommen ... 65

L

Lehrabschlussprüfung ... 53
Lehrabschlussprüfung, Antrag auf Zulassung ... 54
Lehrabschlussprüfung, Prüfungsordnung ... 57
Lehrabschlussprüfung, Wiederholung ... 57
Lehrausbildung, duales System ... 10
Lehrausbildung, überbetrieblich ... 17
Lehrausbildung, Ziele ... 10
Lehrberechtigte ... 27
Lehrberechtigte, Entzug ... 32
Lehrberechtigte, Pflichten ... 34
Lehrberufe, verwandt ... 16
Lehrberufsliste ... 15
Lehre mit Matura & Pflichtschulabschluss ... 39
Lehre, spezielle Ausbildung ... 40
Lehrling, Pflichten ... 36
Lehrlingseinkommen ... 65
Lehrvertrag ... 12
Lehrvertrag, Ausbildungsübertritt ... 45
Lehrvertrag, einvernehmliche Auflösung ... 43
Lehrvertrag, Entlassung oder Austritt ... 44
Lehrvertrag, vorzeitige Auflösung ... 41
Lehrzeit, anzurechnende Zeiten ... 38
Lehrzeit, Dauer ... 38
Lehrzeit, verlängert oder Teilqualifikation ... 18
Lehrzeit, Verlängerung ... 39
Lehrzeugnis ... 41
Lenkzeit ... 74

M – N

Maßregelungsverbot ... 78
Mediation ... 45
Mitbestimmung, am Arbeitsplatz ... 98
Mitbestimmung, in Ausbildungseinrichtungen . 101
Mitbestimmung, Lehrlinge ... 94
Mitbestimmungsrechte ... 94
Mitbestimmung, Wahl ... 95
Mitverwaltung, Berufsschule ... 94
Mitwirkungsrechte ... 94
Modellprojekte ... 30
Mutterschutz ... 82
Mutterschutz, Weiterbeschäftigungszeit ... 49
Nachtruhe ... 75

P–R
Pausen, Ruhepausen 75
Präsenzdienst 81
Präsenz- und Zivildienst, Weiterbeschäftigungszeit. 49
Rauchen, Gastronomie 91
Ruhezeit 75
S–T
Schulclusterbeirat 97
Schüler:innenvertretung 94
Schüler:innenvertretung, überschulisch 98
Schulgemeinschaft, erweitert 97
Schulgemeinschaftsausschuss 96
Sonn- und Feiertage 76
Teilqualifikation 18
U
Überstunden 74
Unterrichtszeit 73
Urlaubsrecht 67
Urlaubsrecht, Baugewerbe 69
V
Verbotene Arbeiten, Tätigkeiten 88
Verbotene Beschäftigungen 88
Verbotene Betriebe 88
Verhältniszahlen 16
Vertrauensrat 101
Verzeichnis, über jugendliche Beschäftigte 106
Vor- und Abschlussarbeiten 73
W
Weiterbeschäftigungszeit 48
Weiterbeschäftigungszeit, Entfall 51
Weiterbeschäftigungszeit, verkürzt 50
Weiterbeschäftigungszeit, verlängert 51
Wochenberichtsblatt-Verordnung 105
Wochenfreizeit 77
Z
Zentraljugendvertrauensrat 101
Zusatzprüfung 59

Wichtige Adressen

Neben den Kammern für Arbeiter und Angestellte vertritt auch die Österreichische Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) die Interessen aller jugendlichen Arbeitnehmer:innen. Darüber hinaus bietet die ÖGJ die Möglichkeit einer sinnvollen Freizeitbeschäftigung: www.oegj.at bzw. www.oegb.at

Österreichische Gewerkschaftsjugend
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 1 53444-39060
www.oegj.at

Gewerkschaft GPA
1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1
Tel.: +43 50301-301
www.gpa.at

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
1010 Wien, Teinfaltstraße 7
Tel.: +43 1 53454
www.goed.at

Younion
1090 Wien, Maria-Theresien-Straße 11
Tel.: +43 1 31316-8300
www.younion.at

Gewerkschaft Bau-Holz
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 1 53444-59
www.gbh.at

Gewerkschaft PRO-GE
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 1 53444-69
www.proge.at

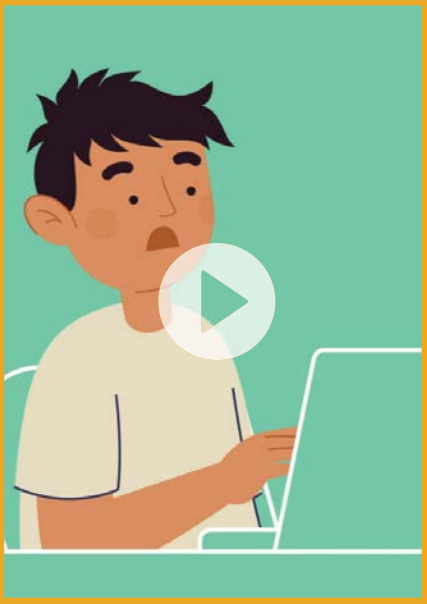
Gewerkschaft VIDA
1020 Wien,
Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 1 53444-79
www.vida.at

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten
1020 Wien,
Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: +43 1 53444-49440
www.gpf.at

Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien
Lehrlings- und Jugendschutz
1040 Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20-22
Tel.: +43 1 50165-1201
wien.arbeiterkammer.at

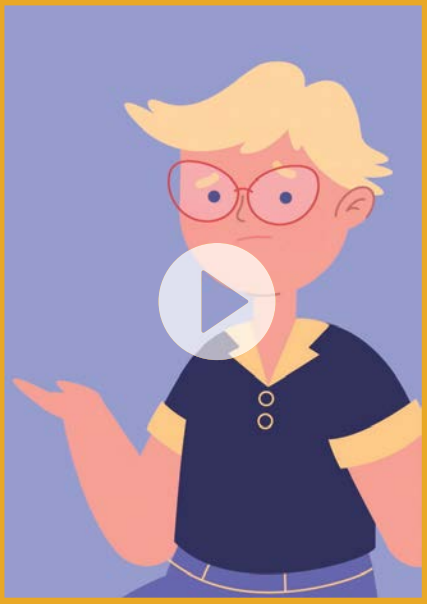
Terminvereinbarung für persönliche Beratungen für Lehrlinge und jugendliche Arbeitnehmer:innen:

Montag bis Freitag
8.00 bis 14.00 Uhr unter der
Tel.: +43 1 50165-1341



LEHRE: WAS MUSS ICH LERNEN?

Wo du nachschauen kannst, siehst du in diesem Video.



LEHRSTELLE WECHSELN? NUR SO GILT´S!

Dieses Video zeigt dir, worauf du achten musst.

Wichtig

Selbstverständlich erarbeiten wir alle Inhalte unserer Ratgeber sorgfältig. Dennoch können wir nicht garantieren, dass alles vollständig und aktuell ist bzw. sich seit dem Druck keine Gesetzesänderung ergeben hat.

Unsere Ratgeber dienen Ihnen als Erstinformation. Sie enthalten die häufigsten Fragen, viele anschauliche Beispiele, Hinweise auf Stolpersteine und einen Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Regelungen. Bei individuellen Fragen steht Ihnen unsere Hotline zur Verfügung: (01) 501 65 0

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet: www.arbeiterkammer.at

Alle aktuellen AK Publikationen stehen zum Download für Sie bereit: wien.arbeiterkammer.at/publikationen

Weitere Bestellmöglichkeiten:
- E-Mail: mitgliederservice@akwien.at
- Bestelltelefon: (01) 501 65 1401

Artikelnummer 371
17. überarbeitete Druckauflage, September 2025

Impressum
Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz-Eugen-Str. 20-22, 1040 Wien, Telefon (01) 501 65 0
Offenlegung gem. § 25 MedienG:
siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum
Titelfoto: © Robert Kneschke – Adobe Stock
Weitere Abbildungen: U2 © Sebastian-Philipp
Grafik: www.christophluger.com
Druck: Bösmüller Print Management, 2000 Stockerau

Stand: September 2025

BOLLWERK

WARUM IST DIE AK WICHTIG?
Damit jemand für die arbeitenden Menschen kämpft und sich politisch laufend einbringt. Denn wer arbeitet, hat auch Rechte. Deshalb achten wir darauf, dass die Anliegen der Beschäftigten nicht zu kurz kommen.

wien.arbeiterkammer.at/immernah

AK WIEN
GERECHTIGKEIT MUSS SEIN