

# Lehre



Rechte und Pflichten

**Jugend**

Meine AK. Ganz groß für mich da. AK-Hotline ☎ 05 7799-0





”

Liebe Jugendliche,  
ihr steht vor dem Einstieg ins Berufsleben  
oder versucht seit kurzer Zeit dort zu  
bestehen. Dieser Schritt ist nicht einfach.  
Es gelten andere Regeln als in der  
Schule, aber dort wie da gibt es Rechte  
und Pflichten. Um euch einen gewissen  
Schutz vor der vollen Härte im Beruf zu  
geben, gibt es besondere Regelungen für  
Jugendliche.

Dein

**Josef Pesslerl**  
AK-Präsident

# LEHRE



# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. Rahmenbedingungen der Lehre</b>	7
Gesetzliche Grundlagen der Lehrlingsausbildung	7
Die wichtigsten Rechtsgrundlagen	7
Lehrlinge	7
Lehrverhältnis und Lehrvertrag	7
Lehrberufe und Lehrzeiten	9
Verwandte Lehrberufe	9
Doppellehre	10
Dauer eines Lehrverhältnisses	10
Modulare Lehrberufe	11
Lehrberechtigte	11
Ausbildungsverbund	11
Ausbilder/innen	12
Ausbildungsvorschriften	12
Verhältniszahlen	13
Berufsschule	14
Integrative Berufsausbildung	15
<b>2. Rechte und Pflichten im Lehrverhältnis</b>	17
Pflichten des/der Lehrberechtigten	17
Pflichten des Lehrlings	18
Pflichten der gesetzlichen Vertreter	18
Beihilfen für die betriebliche Ausbildung	18
<b>3. Beendigung des Lehrverhältnisses</b>	20
Vorzeitige Endigung des Lehrverhältnisses	20
Vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses	20
Lehrabschlussprüfung	24
Zusatzprüfung	26
Gleichbehandlung von ausländischen	
Prüfungen und Ausbildungszeiten	27
Lehrzeugnis	27
Weiterverwendungszeit	27
<b>4. Arbeitsrechtliche Bestimmungen</b>	29
Lehrlingsentschädigung	29
Arbeitsverhinderung	29
Urlaub	30
Urlaubsersatzleistung	31
Urlaub im Baugewerbe	31
Mutterschutz und Karenz	31
Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst	32
Abfertigung	32
Ausländerbeschäftigungsgesetz	32

<b>5. Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen</b>	33
Schutzvorschriften für Kinder	33
Schutzvorschriften für Jugendliche	33
<b>6. Arbeitszeit für Jugendliche</b>	34
Unterrichtszeit in der Berufsschule	34
Lenkzeit	35
Vor- und Abschlussarbeiten	35
Mehrarbeit	35
Überstunden	35
Ruhepause	36
Tägliche Ruhezeit	36
Nachtarbeit	37
Sonn- und Feiertagsruhe	37
Wochenfreizeit	38
<b>7. Arbeitszeit für volljährige Lehrlinge</b>	39
<b>8. Arbeitnehmer/innenschutz für Jugendliche</b>	40
Akkordarbeit	40
Beförderung höherer Geld- oder Sachwerte	40
Maßregelungsverbot	40
Gesundheits- und Sittlichkeitsschutz	40
Gefahrenunterweisung	40
Jugendlichenuntersuchung	41
Verzeichnisse und Aushänge	41
<b>9. Beschäftigungsverbote und -beschränkungen</b>	42
Verbotene Betriebe	42
Verbotene Arbeiten	42
Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsstoffen	42
Arbeiten unter physikalischen Einwirkungen	43
Arbeiten unter psychischen und physischen Belastungen	43
Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsmitteln	43
Aufgaben des Arbeitsinspektorats	46
<b>10. Sozial- und lohnsteuerrechtliche Bestimmungen</b>	47
Lohn- und Gehaltsabrechnung	47
Sozialversicherungsbeiträge	47
Lohnsteuer	47
<b>11. Mitbestimmung</b>	48
Mitbestimmung in der Berufsschule	48
Schüler/innenvertreter/innen	48
Mitbestimmung am Arbeitsplatz	48





# 1. RAHMENBEDINGUNGEN DER LEHRE

## Gesetzliche Grundlagen der Lehrlingsausbildung

Die gesetzlichen Grundlagen der Lehrlingsausbildung finden sich in einer Vielzahl von Bestimmungen wieder.

Als Gesamtes regeln sie vom Abschluss des Lehrvertrages über Arbeitszeit- und Haftungsbestimmungen bis hin zur Weiterverwendung nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung den Ablauf eines Lehrverhältnisses.

### Die wichtigsten Rechtsgrundlagen sind:

- Berufsausbildungsgesetz
- Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz
- Schulgesetze (Berufsschule)
- anzuwendender Kollektivvertrag
- Arbeitsverfassungsgesetz
- Ausländerbeschäftigungsgesetz
- Urlaubsgesetz
- Mutterschutzgesetz
- Väter-Karenzgesetz
- Arbeitsplatzsicherungsgesetz
- Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz
- Verordnungen

### Lehrlinge

Lehrlinge sind Personen, die auf Basis eines Lehrvertrages zur Erlernung eines in der Lehrberufsliste angeführten Lehrberufes bei einem/einer Lehrberechtigten fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung auch verwendet werden. Lehrlinge sind Arbeitnehmer/innen, die in einem Ausbildungsverhältnis stehen.

**Tipp:** Für die Fahrten vom Wohnort zum Lehrbetrieb besteht Anspruch auf Lehrlingsfreifahrt. Gibt es kein öffentliches Verkehrsmittel, kann von den Eltern Fahrtenbeihilfe beansprucht werden. Lehrlinge, die mit dem Auto pendeln, können Pendlerpauschale oder die Pendlerbeihilfe (Kooperation AK Steiermark und Land Steiermark) in Anspruch nehmen. Nähere Informationen dazu gibt es in der Broschüre „Cash-Tipps“ für Lehrlinge und auf unserer Homepage [www.akstmk.at](http://www.akstmk.at).

### Lehrverhältnis und Lehrvertrag

Lehrverhältnis und Lehrvertrag bilden die Grundlage der Ausbildung. Man spricht vom dualen System der Lehrlingsausbildung, weil Lehrbetrieb und Berufsschule bei der Ausbildung in einem Lehrberuf zusammenwirken.

Für das Zustandekommen eines Lehrvertrages sind bestimmte Voraussetzungen erforderlich:

- Der Lehrling muss das 9. Schuljahr vollendet haben,
- der Lehrvertrag muss schriftlich abgeschlossen werden,
- bei Minderjährigen muss der Lehrvertrag auch von dem/der gesetzlichen Vertreter/in unterschrieben sein,
- der Lehrvertrag ist bei der zuständigen Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer binnen 3 Wochen anzumelden. Nach Unterschrift der Vertragspartner/innen (Lehrling, Lehrberechtigte/r, gesetzliche Vertreter/innen des Lehrlings) ist der Lehrvertrag an die Lehrlingsstelle zur Protokollierung zu übermitteln.

Der Lehrvertrag ist ein Arbeitsvertrag mit besonderen Vereinbarungen über die Ausbildung. Er ist ein befristeter Arbeitsvertrag, da er für die festgesetzte Dauer der Lehrzeit (2–4 Jahre) abgeschlossen wird. Das Lehrverhältnis wird durch den Eintritt in die fachliche Ausbildung begründet, weshalb die Nichteinhaltung der Schriftform keine Nichtigkeit des Lehrvertrages bewirkt.

**Tip:** Sollte der/die Lehrberechtigte den Lehrvertrag nicht bei der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer anmelden, kann auch der Lehrling oder dessen gesetzliche/r Vertreter/in dies tun.

Verpflichtende Inhalte des Lehrvertrages:

- Daten des/der Lehrberechtigten (Ausbilder/in, Ausbildungsleiter/in), des Lehrlings und des/der gesetzlichen Vertreters/in,
- Bezeichnung des Lehrberufes und die Dauer der Lehrzeit,
- kalendermäßiger Beginn und kalendermäßiges Ende des Lehrverhältnisses,
- Ausbildungsverbundmaßnahmen,
- Hinweis auf die Berufsschulpflicht,
- Hinweis auf die Höhe der Lehrlingsentschädigung,
- Hinweis auf die Bestimmungen über die Endigung und Auflösung des Lehrvertrages,
- Tag des Vertragsabschlusses.
- Name und Anschrift der betrieblichen Vorsorgekasse.

Weitere mögliche Inhalte:

- Bedingungen, unter denen der/die Lehrberechtigte dem Lehrling Verpflegung, Bekleidung und Wohnung gewährt
- Vereinbarungen über die Bezahlung allfälliger Internatskosten
- Vereinbarungen über eine besondere Gestaltung der Ausbildung
- Vereinbarung über Befristungen für die Weiterverwendungszeit
- Vereinbarung über Absolvierung des Ausbildungsnachweises zur Mitte der Lehrzeit (Praxistest)

Die Eintragung eines Lehrvertrages kann von der Lehrlingsstelle bei Zutreffen eines im Berufsausbildungsgesetz angeführten Grundes verweigert werden. In solchen Fällen endet das Lehrverhältnis per Gesetz.

Gegen einen derartigen Bescheid kann sowohl vom/von der Lehrberechtigten als auch vom Lehrling bzw. dessen gesetzlichem Vertreter eine Beschwerde beim zuständigen Verwaltungsgericht eingebracht werden.

Zusätzlich zum Lehrvertrag ist ein Dienstzettel auszustellen, weil der Lehrvertrag nicht alle Elemente des Dienstzettels enthält. Im Dienstzettel ist z. B. festzuhalten, welcher Kollektivvertrag auf das Lehrverhältnis angewendet wird und in welche Mitarbeitervorsorgekasse Beiträge einbezahlt werden.

**Tipp:** Dienstzettel findet man unter [www.akstmk.at](http://www.akstmk.at). Wir senden sie aber auch gerne zu.

### **Lehrberufe und Lehrzeiten**

Lehrberufe und Dauer der Lehrzeiten werden durch Verordnung in Form einer vom Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend erstellten Lehrberufsliste erlassen.

Die Lehrberufsliste enthält:

- Lehrberufe,
- Dauer der Lehrzeit,
- Verwandtschaft zu anderen Lehrberufen,
- Ausmaß der Anrechnung zu einem verwandten Beruf und den Ersatz der Lehrabschlussprüfung in Lehrberufen.

Derzeit gibt es 198 Lehrberufe (Stand Juni 2016).

**Tipp:** Die Lehrberufsliste, die Berufsbilder und die Prüfungsordnungen findet man unter <http://lehrberufsliste.m-services.at>). Wir schicken Ausbildungsordnungen oder Prüfungsordnungen aber auch gerne zu.

### **Verwandte Lehrberufe**

Verwandte Lehrberufe sind Berufe, in denen gleiche oder ähnliche Werk- bzw. Rohstoffe bearbeitet werden oder die Arbeitsvorgänge ähnlich sind.

Das Ausmaß der Verwandtschaft bzw. der Anrechnung findet sich in der Lehrberufsliste. Bei einem Wechsel des Lehrberufes wird die Lehrzeit des ersten Berufes in dem in der Lehrberufsliste festgelegten Ausmaß angerechnet. In verwandten Lehrberufen kann eine Zusatzprüfung abgelegt werden, die als Lehrabschlussprüfung gilt.

## Doppellehre

Nach dem Berufsausbildungsgesetz ist es zulässig, bei einem/einer Lehrberechtigten gleichzeitig in zwei Lehrberufen ausgebildet zu werden. Bedingung ist natürlich, dass der/die Lehrberechtigte in beiden Berufen die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt. Eine Doppellehre ist dann ausgeschlossen, wenn Berufe miteinander voll verwandt – sprich voll anrechenbar – sind oder sogar die Lehrabschlussprüfung des anderen Berufes ersetzt wird. Die Doppellehre ist auf eine/n Lehrberechtigte/n beschränkt.

## Dauer eines Lehrverhältnisses

Die Dauer eines Lehrverhältnisses ist grundsätzlich vom jeweiligen Lehrberuf abhängig und in der Lehrberufsliste festgelegt. In der Regel beträgt die Lehrzeit 3 Jahre, kann aber zwischen 2 und 4 Jahren festgesetzt werden.

Die Lehrzeitdauer im Falle einer Doppellehre beträgt die Hälfte der beiden Lehrzeiten vermehrt um ein Jahr, maximal aber vier Jahre. Wurden bereits anrechenbare Ausbildungszeiten absolviert, verringert sich die Lehrzeit entsprechend dem Ausmaß der Anrechnung.

Anrechenbare Zeiten sind:

- Lehrzeiten im selben Lehrberuf (volle Anrechnung)
- Lehrzeiten in einem verwandten Lehrberuf (Anrechnung lt. Lehrberufsliste)
- Lehrzeiten in einem Ausbildungszweig der Land- und Forstwirtschaft (lt. Lehrberufsliste, ansonsten höchstens 2/3 der Zeit)
- Zeiten einer integrativen Berufsausbildung (Sonderform der Lehrausbildung)
- überbetriebliche Lehrausbildung
- Berufsschulbesuch (auch ohne Lehrverhältnis)
- im Ausland zurückgelegte Ausbildungszeiten und berufliche Praxis
- schulische Ausbildungszeiten (nur auf Antrag)
- Teilnahme an internationalen Ausbildungsprogrammen (bis zu 4 Monaten)

Verlängerung der Lehrzeit:

Wenn der Lehrling mehr als 4 Monate verhindert ist, seinen Lehrberuf zu erlernen, ist die 4 Monate überschreitende Zeit nicht auf die Lehrzeitdauer anzurechnen. Es ist für diese Zeit ein Ergänzungslehrvertrag abzuschließen. Solche Verhinderungsgründe sind z. B. Krankenstand, Schwangerschaft, Karenz, Präsenz- und Zivildienst.

Eine Verlängerung der Lehrzeit um bis zu 18 Monate kann vereinbart werden, wenn ein Lehrberuf im Zusammenhang mit einer anderen Ausbildung erlernt wird. Damit ist z. B. die Kombination von Lehre und Ausbildung im Spitzensport möglich.

## **Modulare Lehrberufe**

Modularisierung bezieht sich auf die Strukturierung der Ausbildungsinhalte von Lehrberufen in Modulen oder „Bausteinen“. Innerhalb dieses „Bausteinsystems“ können Module miteinander kombiniert werden. Dies hat für Betriebe und Lehrlinge den Vorteil, dass die Ausbildung flexibler gestaltet werden kann.

## **Lehrberechtigte**

Der/die Lehrberechtigte ist verpflichtet, für die Ausbildung im Lehrberuf zu sorgen und den Lehrling unter Beachtung der Ausbildungsvorschriften selbst zu unterweisen oder geeignete Mitarbeiter/innen (Ausbilder/innen) mit der Ausbildung zu betrauen. Um Lehrlinge ausbilden zu können, muss der Lehrbetrieb (die Ausbildungsstätte) so eingerichtet sein und auch so geführt werden, dass die im Berufsbild vorgeschriebenen Fertigkeiten und Kenntnisse tatsächlich vermittelt werden können. Vor der erstmaligen Ausbildung von Lehrlingen hat der Betrieb bei der Lehrlingsstelle einen schriftlichen Antrag auf Feststellung der Berechtigung zur Lehrausbildung zu stellen. Die Arbeiterkammer hat ein Anhörungsrecht.

Als Lehrberechtigte können „natürliche“ (physische) Personen, „juristische“ Personen (z. B. GmbH, AG) sowie offene Gesellschaften und Kommanditgesellschaften (z. B. OG, KG) Lehrlinge nach den entsprechenden Ausbildungsvorschriften des jeweiligen Lehrberufs ausbilden.

Der/die Lehrberechtigte muss zur Ausbildung von Lehrlingen berechtigt sein. Lehrberechtigten, die wegen bestimmter Delikte rechtskräftig und unbedingt verurteilt wurden, ist die Aufnahme und Ausbildung von Lehrlingen verboten.

Die Lehrlingsausbildung kann bei Vorliegen schwerwiegender Gründe oder grober Pflichtverletzung des/der Lehrberechtigten bzw. des Ausbilders/der Ausbilderin von der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde befristet oder unbefristet untersagt werden.

Lehrberechtigte müssen Fachkenntnisse besitzen und die Ausbilderprüfung erfolgreich abgelegt oder einen Ausbilderkurs erfolgreich absolviert haben. Durch Verordnung festgesetzte Prüfungen (z. B. Unternehmerprüfung) oder Ausbildungen (z. B. Werkmeisterschule) ersetzen Ausbilderprüfung oder -kurs. Lehrberechtigte, die erstmals Lehrlinge aufnehmen und die entsprechenden Fachkenntnisse noch nicht nachweisen können, müssen eine geeignete Person mit der Ausbildung betrauen und binnen 18 Monaten den Nachweis der Fachkenntnisse erbringen oder eine/n Ausbilder/in bestellen.

## **Ausbildungsverbund**

Können in einem Betrieb die wesentlichen (überwiegenden) Inhalte des Berufsbildes vermittelt werden, eine oder einige wenige Positionen jedoch nicht, kann die Vermittlung der entsprechenden Kenntnisse im Zuge eines „Ausbildungsverbundes“ erfolgen (Kursmaßnahme oder Ausbildung in einem oder mehreren Betrieben).

Werden alle betrieblichen Bedingungen für eine voraussichtlich qualitativ erfolgreiche Lehrlingsausbildung erfüllt, ergeht ein entsprechender Bescheid durch die Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer.

**Tipp:** Ausbildungsverbundmaßnahmen müssen auch in den Lehrvertrag eingetragen werden.

### **Ausbilder/innen**

Ein/e Ausbilder/in ist immer dann zu bestellen, wenn

- Gewerbeinhaber/in eine juristische Person, eine Personengesellschaft des Handelsrechts oder eine eingetragene Erwerbsgesellschaft ist,
- der/die Lehrberechtigte die Fachkenntnisse (Ausbilderprüfung oder -kurs) nicht besitzt,
- der/die Lehrberechtigte ein/e Fortbetriebsberechtigte/r ist oder
- Art oder Umfang des Betriebes die Ausbildung unter alleiniger Aufsicht des/der Lehrberechtigten nicht zulässt.

Darüber hinaus sind Lehrberechtigte berechtigt, Ausbilder/innen mit der Ausbildung von Lehrlingen zu betrauen.

Ausbilder/innen müssen die für die Ausbildung von Lehrlingen erforderlichen Fachkenntnisse besitzen (z. B. Ausbilderprüfung oder Ausbilderkurs) und dürfen nicht wegen Vorstrafen von der Ausbildung ausgeschlossen sein. Im Hinblick auf ihre Fachkenntnisse obliegt den Ausbilder/innen die Aufsicht über die Ausbildung der Lehrlinge.

Wurden in einem Unternehmen mehrere Ausbilder/innen bestellt, so ist der/die Lehrberechtigte verpflichtet, eine/n Ausbildungsleiter/in mit der Koordination der gesamten Ausbildung zu betrauen, wenn dies zur sachgemäßen Ausbildung der Lehrlinge erforderlich ist.

Bei Ausscheiden eines/einer bestellten Ausbilders/in kann auch eine sonst geeignete Person, welche die fachlichen Voraussetzungen erfüllt, als Ausbilder/in herangezogen werden. Diese muss jedoch innerhalb von 18 Monaten die fehlende Ausbilderprüfung oder den Ausbilderkurs absolvieren.

### **Ausbildungsvorschriften**

Ausbildungsvorschriften werden für jeden Lehrberuf durch Verordnung des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft erlassen. Sie betreffen den Inhalt der betrieblichen Ausbildung. Die schulische Ausbildung wird nach Lehrplänen der Schulbehörde durchgeführt.

Die Ausbildungsvorschriften enthalten:

- Das Berufsprofil (die zur Berufsausbildung notwendigen Tätigkeiten)
- Das Berufsbild, in dem – nach Lehrjahren unterteilt – alle wesentlichen Fertigkeiten und Kenntnisse aufscheinen, die der/die Lehrberechtigte dem Lehrling vermitteln muss.
- Für bestimmte Lehrberufe könnten zusätzlich schwerpunktmäßig zu erwerbende Kenntnisse und Fertigkeiten festgelegt werden. Die schwerpunktmäßige Ausbildung ist auch in die Lehrverträge und in die Bescheide zur Zulässigkeit der Ausbildung aufzunehmen.
- Die Verhältniszahlen, wenn sie von den im BAG geregelten Verhältniszahlen abweichen.
- Die Gegenstände und Prüfungsinhalte der Lehrabschlussprüfung

**Tip:** Der Ausbildungsfortschritt sollte regelmäßig anhand des Berufsbildes kontrolliert werden.

### Verhältniszahlen

Verhältniszahlen regeln einerseits das Verhältnis der im Lehrberuf auszubildenden Lehrlinge zur Zahl der im Betrieb beschäftigten, fachlich einschlägig ausgebildeten Personen. Pro fachlich einschlägig ausgebildete Person dürfen zwei Lehrlinge, für jede weitere fachlich einschlägig ausgebildete Person je ein weiterer Lehrling ausgebildet werden. Das bedeutet, dass jeweils ein Lehrling mehr ausgebildet werden kann, als Fachkräfte im Betrieb beschäftigt werden.

Sind Ausbilder/innen bestellt, bestimmen die Verhältniszahlen andererseits die Zahl der Lehrlinge, für die zumindest ein/e Ausbilder/in vorhanden sein muss. Pro Ausbilder/in, der/die nicht ausschließlich mit Ausbildungsaufgaben betraut ist, dürfen 5 Lehrlinge ausgebildet werden; ist der/die Ausbilder/in ausschließlich mit Ausbildungsaufgaben betraut, sind es 15 Lehrlinge. Bei der Aufnahme von Lehrlingen sind die Verhältniszahlen vom/von der Lehrberechtigten zu beachten, weil ansonsten der Lehrvertrag nicht protokolliert werden darf.

Die Verhältniszahlen sind grundsätzlich durch das Berufsausbildungsgesetz festgelegt. In Ausbildungsvorschriften können, wenn es für eine sachgemäße Ausbildung zweckmäßig ist, die Verhältniszahlen abweichend geregelt werden.

## Berufsschule

Für alle Lehrlinge sowie für Personen, die in einem Lehrberuf in besonderen selbstständigen Ausbildungseinrichtungen ausgebildet werden, besteht Berufsschulpflicht.

Die Berufsschulpflicht beginnt mit dem Eintritt in ein Lehrverhältnis und dauert bis zu dessen Ende, längstens jedoch bis zum erfolgreichen Abschluss der letzten lehrplanmäßig vorgesehenen Schulstufe. Der/die Lehrberechtigte hat den Lehrling binnen 2 Wochen ab Beginn der Lehre in der zuständigen Berufsschule anzumelden. Der Lehrling erhält jährlich eine schriftliche Einberufung in die Berufsschule.

Der Lehrling hat auch während des Berufsschulbesuches Anspruch auf Bezahlung der Lehrlingsentschädigung. Ist allerdings die Unterbringung im Internat notwendig, kann der/die Lehrberechtigte die Lehrlingsentschädigung einbehalten. Falls die Internatskosten höher als die Lehrlingsentschädigung sind, muss die Differenz der/die Lehrberechtigte tragen.

Sind die Internatskosten niedriger, erhält der Lehrling den Differenzbetrag ausbezahlt. Manche Kollektivverträge (z. B. Arbeiter/innen im Metallgewerbe) haben bessere Bestimmungen.

Berufsschüler/innen, deren Lehrverhältnis während eines Schuljahres geendet hat, können bis zum Ende dieses Schuljahres die Berufsschule weiterbesuchen, sofern sie nicht die letzte lehrplanmäßig vorgesehene Schulstufe erfolgreich abgeschlossen haben.

Wurde mehr als die Hälfte der Lehrzeit zurückgelegt, können Lehrlinge die Berufsschule bis zur letzten Klasse weiterbesuchen.

Die schulrechtlichen Vorschriften sehen für besondere Ausnahmefälle Möglichkeiten vor, auf Antrag zur Gänze oder teilweise vom Berufsschulbesuch befreit zu werden. Sie regeln auch das Fernbleiben vom Unterricht aus bestimmten Gründen (z. B. Krankheit) für verhältnismäßig kurze Zeiträume.

Bildungsziele der Berufsschule sind:

- in einem berufsbegleitenden, fachlich einschlägigen Unterricht die grundlegenden theoretischen Kenntnisse zu vermitteln,
  - die betriebliche Ausbildung zu fördern und zu ergänzen,
  - die Allgemeinbildung zu erweitern,
  - interessierte Schüler/innen bei der Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung zu fördern.
- Berufsschulen werden in der Steiermark als lehrgangsmäßige Berufsschulen geführt, mit einem zusammenhängenden, in jeder Schulstufe mindestens acht Wochen dauernden Unterricht (in Schulstufen, die einem halben Jahr der Lehrzeit entsprechen, dauert der Lehrgang mindestens vier Wochen).

Zur Beurteilung der Schüler/innen werden schriftliche Schularbeiten (Dauer eine Unterrichtsstunde), schriftliche Überprüfungen wie Tests oder Diktate (Dauer 50 Minuten pro Lehrgang und Lehrfach) und mündliche Prüfungen (Dauer 10 Minuten, mindestens 2 Fragen zur Verbesserung einer Note oder Beurteilung mit einem Nicht genügend) abgehalten. Die Berufsschule stellt für jedes Schuljahr ein Zeugnis aus. Zeugnisse, Hefte und sonstige Unterlagen sind im Betrieb vorzulegen, wenn es der/die Lehrberechtigte verlangt.

Die Wiederholung einer Klasse ist möglich.

**Tipp:** Die zuständige Berufsschule findet man unter [www.abc.berufsbildendeschulen.at](http://www.abc.berufsbildendeschulen.at), Beihilfen für die Dauer des Berufsschulbesuches und die Höhe der Internatskosten unter [www.akstmk.at](http://www.akstmk.at) und in der Broschüre „Cash-Tipps“ für Lehrlinge.

### **Sonderform der Lehrausbildung**

Die Sonderform der Lehrausbildung wurde zur Verbesserung der Eingliederung von benachteiligten Personen mit persönlichen Vermittlungshindernissen eingeführt. Es gibt zwei Varianten:

#### **Verlängerung der Lehrzeit**

Die Ausbildung in einem Lehrberuf wird um ein Jahr, in Ausnahmefällen bis zu zwei Jahre verlängert. Es wird zum Beispiel der Lehrberuf Restaurantfachmann/frau in vier Jahren statt in drei Jahren erlernt. Es besteht Berufsschulpflicht. Diese verlängerte Ausbildung endet mit einer Lehrabschlussprüfung.

#### **Teilqualifikation**

In einem Ausbildungsvertrag wird die Teilqualifikation durch Einschränkung auf bestimmte Teile des Berufsbildes eines Lehrberufes, allenfalls unter Ergänzung von Fertigkeiten und Kenntnissen aus Berufsbildern weiterer Lehrberufe, vereinbart.

Die Ausbildungsdauer beträgt ein bis drei Jahre. Zum Beispiel werden aus dem Berufsbild eines/einer Tischlers/Tischlerin in zwei Jahren folgende Fertigkeiten erlernt: Messen, Anreißen, Hobeln, Sägen, Bohren, Schleifen, Schlitzen, Zinken, Dübeln, Furnieren, Zusammenbauen von Werkstücken und Oberflächenbehandlung. Das Recht bzw. die Pflicht zum Berufsschulbesuch wird im Ausbildungsvertrag festgelegt. Die Teilqualifikation kann mit einer Prüfung über die im Ausbildungsvertrag vereinbarten Qualifikationen abgeschlossen werden.

Für die Sonderform der Lehrausbildung kommen Personen in Betracht, die das Arbeitsmarktservice nicht in ein Lehrverhältnis vermitteln konnte und auf die eine der folgenden Voraussetzungen zutrifft:

- Personen mit sonderpädagogischem Förderbedarf, zumindest am Ende der Pflichtschule, und die zumindest teilweise nach dem Lehrplan einer Sonderschule unterrichtet wurden, oder

- Personen ohne Abschluss der Hauptschule oder der Neuen Mittelschule bzw. mit negativem Abschluss einer dieser Schulen oder
- behinderte Menschen im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des Landesbehindertengesetzes oder
- „ Personen, von denen aufgrund der Ergebnisse einer vom Arbeitsmarktservice oder Sozialministeriumsservice beauftragten Beratungs-, Betreuungs- oder Orientierungsmaßnahme angenommen werden muss, dass für sie aus ausschließlich in der Person gelegenen Gründen, die durch eine fachliche Beurteilung nach einem in den entsprechenden Richtlinien des Arbeitsmarktservices oder des Sozialministeriumsservices, dass ein Abschluss eines Lehrvertrages nicht möglich ist.

Das Ausbildungsverhältnis ist durch die Berufsausbildungsassistenz zu begleiten und zu unterstützen.

Bei beiden Varianten kann bei Vorliegen gesundheitlicher Gründe eine Reduktion der täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit vereinbart werden.

**Tipp:** Weitere Informationen dazu findet man in der Broschüre „Sonderform der Lehrausbildung“ und auf [www.akstmk.at](http://www.akstmk.at).

## Überbetriebliche Lehrausbildung

Die überbetriebliche Lehrausbildung wurde angesichts des Lehrstellenmangels als sinnvolle Alternative zur klassischen Lehre im Betrieb initiiert. Mit dieser Möglichkeit können Jugendliche eine Lehrausbildung (auch eine Sonderform der Lehrausbildung ist möglich) absolvieren, wenn sie keine betriebliche Lehrstelle finden.

## Gibt es Ansprechpartner/innen bei internen Problemen?

Einmal pro Jahr wird von den Ausbildungsteilnehmer/innen aus deren Mitte ein/eine Vertrauensrat/Vertrauensrätin gewählt. Diese/r ist für die Ausbildungsteilnehmer/innen Ansprechpartner/in und vertritt deren Interessen gegenüber der Ausbildungseinrichtung.

**Tipp:** Infos rund um dieses Thema findet man in der Broschüre „Überbetriebliche Lehrausbildung“ und auf [www.akstmk.at/jugend](http://www.akstmk.at/jugend)

## 2. RECHTE UND PFLICHTEN IM LEHRVERHÄLTNIS

### **Pflichten des/der Lehrberechtigten**

Der/die Lehrberechtigte trägt die Verantwortung für die ordnungsgemäße Lehrlingsausbildung in seinem/ihrem Betrieb. Er/sie hat gegenüber dem Lehrling bzw. dessen Erziehungsberechtigten insbesondere folgende Pflichten:

- Unterweisung unter Bedachtnahme auf die Ausbildungsvorschriften durch geeignete Personen (Ausbildung nach Berufsbild),
- keine Heranziehung zu berufsfremden Arbeiten,
- Rücksichtnahme auf die körperlichen Kräfte,
- Schutz vor Misshandlungen und körperlicher Züchtigung,
- Anleitung zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben und zu verantwortungsbewusstem Verhalten,
- Anhaltung zum regelmäßigen Berufsschulbesuch und Freigabe der erforderlichen Zeit zum Schulbesuch,
- Verständigung der Eltern bei wichtigen Vorkommnissen,
- auf den Stand der Ausbildung in der Berufsschule zu achten,
- Bezahlung des Unterschiedsbetrages zwischen der Lehrlingsentschädigung und den Internatskosten bei Unterbringung des Lehrlings in einem Internat im Falle eines lehrgangsmäßigen Berufsschulbesuches,
- Freigabe der erforderlichen Zeit für die Ablegung der Lehrabschlussprüfung oder Teilprüfung,
- Ersatz der Prüfungstaxe bei erstmaligem Antritt zur Lehrabschlussprüfung, während der Lehrzeit oder der Weiterverwendungszeit,
- Bezahlung der Lehrlingsentschädigung,
- Freistellung des/der Ausbilders/in zur Erfüllung seiner/ihrer Ausbildungsaufgaben und zur beruflichen Weiterbildung.

Darüber hinaus hat der/die Lehrberechtigte gegenüber der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer die Informationspflicht über:

- Umstände, die eine Veränderung der Dauer des Lehrverhältnisses bewirken, vor Ablauf der vereinbarten Lehrzeit endet oder der Lehrberechtigte nicht mehr zur Ausübung der Tätigkeit befugt ist.
- die Endigung des Lehrverhältnisses aus einem bestimmten Grund,
- die vorzeitige Auflösung eines Lehrverhältnisses,
- die Betrauung und den Wechsel eines/r Ausbilders/in oder Ausbildungsleiters/in

**Tipp:** Sollte der/die Lehrberechtigte diesen Pflichten nicht nachkommen, besteht die Möglichkeit, dass wir mit der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer einen gemeinsamen Erhebungstermin vereinbaren und im Betrieb darauf aufmerksam machen, dass etwaige Mängel der Berufsausbildung zu beseitigen sind. Die Vernachlässigung der Pflichten kann auch zur Auflösung des Lehrverhältnisses führen.

### **Pflichten des Lehrlings**

Der Lehrling hat insbesondere folgende Pflichten, um das Ausbildungsziel (Erlernen eines Lehrberufes und erfolgreiche Ablegung der Lehrabschlussprüfung) zu erreichen:

- Bemühung, die für das Erlernen des Lehrberufes erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben,
- ordnungsgemäße Erfüllung der ihm im Rahmen der Ausbildung übertragenen Arbeiten,
- Wahrung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen,
- sorgsamer Umgang mit den ihm anvertrauten Werkzeugen und Geräten,
- unverzügliche Meldung einer Erkrankung oder sonstigen Verhinderung,
- Besuch der Berufsschule, wenn er vom Berufsschulbesuch nicht befreit ist,
- Vorlage der Berufsschulzeugnisse und auf Verlangen auch der Hefte und sonstiger Unterlagen der Berufsschule (Schularbeiten) im Lehrbetrieb.

### **Pflichten der gesetzlichen Vertreter**

Ist der Lehrling noch minderjährig, so haben seine gesetzlichen Vertreter zusammen mit dem/der Lehrberechtigten auf die Erfüllung der nach dem Berufsausbildungsgesetz entstehenden Pflichten zu achten.

### **Beihilfen für die betriebliche Ausbildung**

Durch die BAG-Novelle 2008 und 2011 wurden Förderungen für Lehrbetriebe und Ausbildungseinrichtungen neu strukturiert und die Rahmenbedingungen erstmals in das BAG aufgenommen. Folgende Förderungen wurden durch die Förderrichtlinie festgelegt (Stand Jänner 2017):

- Basisförderung
  - im 1. Lehrjahr 3 Lehrlingsentschädigungen,
  - im 2. Lehrjahr 2 Lehrlingsentschädigungen,
  - im 3. und 4. Lehrjahr 1 Lehrlingsentschädigung

- Förderung von Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung  
Lehrlinge im letzten Jahr der Lehrzeit oder Personen deren Lehrzeitende maximal zwölf Monate zurückliegt, können einen Ersatz der Kurskosten für die Teilnahme an qualitätsgesicherten Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung beantragen. Der Kostenersatz beträgt 100 % der Kurskosten bis Maximal € 250,-.
- Ausbildungsverbünde  
75% der Kosten bis € 2.000,- für Ausbildungsverbundmaßnahmen. Für Zusatzausbildungen bis zu € 80,- pro Tag. Für Vorbereitungskurse zur Lehrabschlussprüfung beträgt 100% der Kurskosten bis max. € 250,-.
- Weiterbildung der AusbilderInnen  
75% der Kosten bis € 2.000,- jährlich
- Ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen  
€ 250,- für Auszeichnungen, € 200,- für guten Erfolg
- Maßnahmen bei Lernschwierigkeiten  
100% der Kosten bis € 3.000,- für Nachhilfekurse, Wiederholung von Berufsschulklassen und Vorbereitungskurse für Nachprüfungen
- Förderungen für z. B. Beratungs- und Unterstützungsleistungen vor Ausbildungseinrichtungen
- Förderungen von Projekten von Jobcoaching zum gleichmäßigen Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen
- Förderung für Teilqualifizierung nach § 8b (2) BAG
  - Basisförderung 3 Lehrlingsentschädigung/Lehrjahr
  - Zwischen und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen bzw. Ausbildungsverbände 75% der Kosten max € 2000,-/Lehrling
  - Weiterbildung der AusbilderInnen  
75% der Kosten max. € 1.000,- jährlich
  - Maßnahmen bei Lernschwierigkeiten  
100% der Kosten max. € 2.000,-/Lehrling

### 3. BEENDIGUNG DES LEHRVERHÄLTNISSSES

Da das Lehrverhältnis ein befristetes Arbeitsverhältnis ist, kann es nicht gekündigt werden. Lehrverhältnisse enden mit Ablauf der im Lehrvertrag vereinbarten Zeit. Vor Ablauf der Lehrzeit darf das Lehrverhältnis nur aus wichtigen Gründen, die im Berufsausbildungsgesetz angeführt sind, aufgelöst werden.

#### **Vorzeitige Endigung des Lehrverhältnisses**

Aus folgenden Gründen endet ein Lehrverhältnis kraft Gesetzes vor Ablauf der vereinbarten Lehrzeit:

- Erfolgreiche Ablegung der Lehrabschlussprüfung (das Lehrverhältnis endet am Sonntag der Woche, in der die Prüfung bestanden wurde),
- Tod des Lehrlings,
- Tod der/des Lehrberechtigten, ohne entsprechende Bestellung eines/r Ausbilders/in,
- Verweigerung der Eintragung des Lehrvertrages oder Löschung der Eintragung,
- Untersagung der Lehrlingsausbildung,
- Entzug der für die Lehrausbildung erforderlichen Genehmigung.
- negative Bescheid bei Asylverfahren des Lehrlings.

Bei einer solchen Endigung des Lehrverhältnisses stehen dem Lehrling anteilige Sonderzahlungen nach anzuwendendem Kollektivvertrag und eine Urlaubersatzleistung, aber kein Schadenersatz zu.

#### **Vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses**

##### **Auflösung während der Probezeit**

Während der ersten drei Monate kann sowohl der/die Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig auflösen. Das heißt, es muss weder ein Grund vorliegen oder angegeben noch eine Frist eingehalten werden.

Die Probezeit ist unabdingbar, das heißt, sie kann durch Vereinbarung nicht verlängert, aber auch nicht verkürzt werden. Wird in den ersten drei Monaten die Berufsschule besucht, gelten die ersten sechs Wochen der betrieblichen Ausbildung als Probezeit. In der Probezeit ist die Schriftform für die Auflösung Voraussetzung, zudem benötigen minderjährige Lehrlinge die Zustimmung des/der gesetzlichen Vertreters/in.

##### **Einvernehmliche Auflösung**

Eine einvernehmliche Auflösung ist bei Willensübereinstimmung des Lehrlings und des/der Lehrberechtigten zu jedem Zeitpunkt des Lehrverhältnisses möglich. Es sind weder Fristen noch Termine einzuhalten.

Die einvernehmliche Auflösung muss schriftlich erfolgen, bei minderjährigen Lehrlingen ist auch die Zustimmung des/der gesetzlichen Vertreters/in notwendig.

Darüber hinaus muss eine Bescheinigung einer Arbeiterkammer oder eine Amtsbestätigung eines Arbeits- und Sozialgerichtes vorliegen, aus der hervorgeht, dass der Lehrling über die Bestimmungen betreffend die Endigung und die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses belehrt wurde.

### **Vorzeitige Auflösung**

Eine berechnigte vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses darf nur aus bestimmten, im Gesetz aufgezählten Gründen erfolgen. Die Erklärung der vorzeitigen Beendigung muss unverzüglich erfolgen, andernfalls erlischt das Recht durch Verzicht. Der Auflösungsgrund muss so schwerwiegend sein, dass die Fortsetzung des Lehrverhältnisses nicht zumutbar ist. Die vorzeitige Auflösung ist auf alle Fälle schriftlich zu erklären. Erklärt ein minderjähriger Lehrling seinen berechtigten Austritt aus dem Lehrverhältnis, ist die Zustimmung des/der gesetzlichen Vertreters/in notwendig.

Im Fall des berechtigten vorzeitigen Austritts durch den Lehrling wegen Verschuldens des/der Lehrberechtigten oder einer unberechnigten vorzeitigen Auflösung durch den/die Lehrberechnigte/n hat der Lehrling Anspruch auf aliquote Sonderzahlungen nach anzuwendendem Kollektivvertrag, Urlaubersatzleistung und Schadenersatz bzw. Kündigungentschädigung.

**Tip:** Vor der Erklärung einer berechtigten vorzeitigen Auflösung durch den Lehrling oder nach Beendigung des Lehrverhältnisses durch den/die Lehrberechnigte/n auf alle Fälle eine Beratung durch Arbeiterkammer oder Gewerkschaft einholen.

### **Vorzeitige Auflösung durch den Lehrberechtigten**

Der/die Lehrberechnigte ist zur vorzeitigen Auflösung berechnigt, wenn der Lehrling

- einen Diebstahl, eine Veruntreuung oder eine sonstige strafbare Handlung begeht, die ihn gegenüber dem/der Lehrberechtigten vertrauensunwürdig macht, oder der Lehrling länger als einen Monat in Haft – ausgenommen Untersuchungshaft – gehalten wird,
- Personen im Betrieb tötlich oder erheblich wörtlich beleidigt oder gefährlich bedroht,
- trotz wiederholter Ermahnungen die durch das Schulpflicht- oder Berufsausbildungsgesetz oder durch den Lehrvertrag auferlegten Pflichten verletzt oder vernachlässigt,
- seinen Lehrplatz unbefugt verlässt,
- unfähig wird, den Lehrberuf zu erlernen, und das Wiedererlangen seiner Fähigkeiten innerhalb der vereinbarten Lehrzeit nicht zu erwarten ist,

- ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung seiner/s Lehrberechtigten Arbeiten seines Berufes für Dritte verrichtet und dafür ein Entgelt verlangt oder
- einer vereinbarten Ausbildung im Rahmen eines Ausbildungsverbundes infolge erheblicher Pflichtverletzung nicht nachkommt.

### **Vorzeitige Auflösung durch den Lehrling**

Ein berechtigter Austritt durch den Lehrling kann erfolgen, wenn

- der Lehrling ohne Schaden für seine Gesundheit das Lehrverhältnis nicht fortsetzen kann,
- der/die Lehrberechtigte oder der/die Ausbilder/in die ihm/ihr obliegenden Pflichten (z. B. Ausbildungspflicht, Entgeltspflicht) gröblich vernachlässigt, den Lehrling misshandelt, körperlich züchtigt oder erheblich wörtlich beleidigt oder es unterlässt, den Lehrling gegen derartige Handlungen vonseiten der Betriebsangehörigen oder der Haushaltsangehörigen des/der Lehrberechtigten zu schützen,
- der/die Lehrberechtigte unfähig wird, seinen/ihren Verpflichtungen aufgrund des Berufsausbildungsgesetzes oder des Lehrvertrages nachzukommen,
- der Lehrling seinen Lehrberuf aufgibt,
- dem Lehrling eine vereinbarte Ausbildung im Rahmen eines Ausbildungsverbundes ohne gerechtfertigte Gründe nicht im hierfür vorgesehenen Lehrjahr vermittelt wird,
- der Standort der Ausbildungsstätte auf Dauer in eine andere Gemeinde verlegt wird und dem Lehrling die Zurücklegung eines längeren Weges zum neuen Standort nicht zugemutet werden kann,
- der/die Lehrberechtigte länger als einen Monat in Haft gehalten wird, es sei denn, dass ein/e gewerberechtliche/r Stellvertreter/in oder Ausbilder/in bestellt wird,
- der Lehrling von Eltern oder Erziehungsberechtigten wegen wesentlicher Änderung ihrer Verhältnisse zu ihrer Unterstützung oder zur vorwiegenden Verwendung in ihrem Betrieb benötigt wird.

### **Auflösung im Konkursverfahren**

Wird über das Vermögen des/der Lehrberechtigten ein Konkursverfahren eröffnet, hat der Lehrling ein Austrittsrecht nach Insolvenzordnung. Die Eröffnung des Ausgleichsverfahrens berechtigt hingegen nicht zum Austritt.

## **Ausbildungsübertritt**

Lehrlinge und Lehrberechtigte können seit Juli 2008 das Lehrverhältnis unter Einhaltung einer Frist von einem Monat

- zum Ablauf des letzten Tages des 12. Monats und
- zum Ablauf des letzten Tages des 24. Monats (bei mindestens 3-jährigen Lehrberufen) des Lehrverhältnisses auflösen. Die Auflösung muss schriftlich erfolgen und bedarf bei Auflösung durch einen minderjährigen Lehrling auch der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters.

Der/die Lehrberechtigte muss darüber hinaus

- die beabsichtigte außerordentliche Auflösung und
- die geplante Aufnahme eines Mediationsverfahrens spätestens am Ende des 9. bzw. 21. Lehrmonats
- dem Lehrling,
- der Lehrlingsstelle und
- gegebenenfalls dem Betriebsrat und Jugendvertrauensrat mitteilen.

Vor der Erklärung der außerordentlichen Auflösung durch den/die Lehrberechtigte/n ist ein Mediationsverfahren durchzuführen und zu beenden, außer der Lehrling lehnt die Teilnahme an der Mediation ab.

Zweck der Mediation ist es, die Problemlage für die Beteiligten nachvollziehbar darzustellen und zu erörtern, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Fortsetzung des Lehrverhältnisses möglich ist.

## **Ausbildungsgarantie**

Das Arbeitsmarktservice hat Jugendlichen, die ihren Lehrplatz verloren haben und die Fortsetzung der Ausbildung anstreben, innerhalb von 3 Monaten einen Ausbildungsplatz

- im bisher erlernten Beruf,
  - in einem demselben Berufsbereich angehörenden Lehrberuf oder
  - in einem vom/von der Jugendlichen gewünschten Lehrberuf
- zu ermöglichen.

Für die Fortführung der Ausbildung kommen

- Lehrstellen in Betrieben,
- Ausbildungsplätze im Rahmen einer überbetrieblichen Lehrausbildung oder
- Ausbildungen durch sonstige Maßnahmen

in Betracht.

Auf die Ausbildungsverhältnisse in Ausbildungseinrichtungen der überbetrieblichen Lehrausbildung kommen die Bestimmungen des BAG mit Ausnahme der Bestimmungen

- zum Ausbildungsübertritt,
- zur Lehrlingsentschädigung,
- zur Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderung und
- zur Weiterverwendungszeit

zur Anwendung. Die Ausbildungszeit ist der Lehrzeit gleichzustellen.

Personen in einer Ausbildungseinrichtung sind Lehrlingen vor allem

- nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz und
- hinsichtlich der Berufsschulpflicht gleichgestellt.

Sie gelten als Lehrlinge im Sinne des

- Arbeitslosenversicherungsgesetzes,
- Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes,
- Familienlastenausgleichsgesetzes

und haben Anspruch auf eine Ausbildungsbeihilfe in der Höhe von € 316,50 bzw. € 731,70 ab dem 3. Ausbildungsjahr.

**Tipp:** Weitere Informationen dazu findet man in der Broschüre „Überbetriebliche Lehrausbildung“ und auf [www.akstmk.at](http://www.akstmk.at)

## **Lehrabschlussprüfung**

Zweck der Lehrabschlussprüfung ist es, festzustellen, ob sich der Lehrling im betreffenden Lehrberuf die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse angeeignet hat und in der Lage ist, die dem Lehrberuf eigentümlichen Tätigkeiten selbst fachgerecht auszuführen. Die Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer hat dafür zu sorgen, dass alle Lehrlinge am Ende ihrer Lehrzeit die Lehrabschlussprüfung ablegen können. Die Lehrabschlussprüfung kann im erlernten oder in einem verwandten Lehrberuf abgelegt werden.

Die Prüfung gliedert sich in eine schriftlich-theoretische und in eine praktische Prüfung, wobei die theoretische Prüfung entfällt, wenn die letzte Klasse Berufsschule erfolgreich abgeschlossen wurde. Tritt ein Lehrling während seiner Lehrzeit oder Weiterverwendungszeit erstmals zur Lehrabschlussprüfung an, so sind die notwendigen Prüfungsmaterialien zur Verfügung zu stellen. Die Prüfungstaxe muss der/die Lehrberechtigte dem Lehrling beim erstmaligen Antreten während der Lehrzeit oder in der Weiterverwendungszeit ersetzen. Die Prüfungstaxe beträgt € 100,- (Stand 2017), für eine Zusatzprüfung € 50,-, bei einem ausserordentlichen Antritt zusätzlich € 30,-.

Die Zulassung zur Lehrabschlussprüfung kann beantragt werden:

- im aufrechten Lehrverhältnis frühestens sechs Monate vor Beendigung der Lehrzeit, auch unter Anrechnung einer schulischen Ausbildung,
- bei beendeter Lehrzeit,
- nach erfolgreichem Abschluss der letzten Klasse Berufsschule bereits ab Beginn des letzten Lehrjahres, wenn der/die Lehrberechtigte dem Antrag auf Zulassung zur vorzeitigen Absolvierung der Lehrabschlussprüfung zustimmt oder das Lehrverhältnis einvernehmlich bzw. ohne Verschulden des Lehrlings aufgelöst wurde,
- von Schüler/innen mit einer zusätzlichen systematischen Ausbildung in einem Lehrberuf 6 Monate vor Ende der 12. Schulstufe.

Die Lehrabschlussprüfung kann frühestens abgelegt werden:

- 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 zweieinhalb- oder dreieinhalbjähriger Dauer sechs Wochen vor Beendigung der Berufsschulpflicht.

Für Lehrlinge und für Personen, die die Lehrzeit bereits beendet haben, besteht ein Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung für die Zeit der Ablegung der Lehrabschlussprüfung.

Die ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung kann beantragt werden:

- wenn keine Lehre absolviert wurde, aber belegt werden kann, dass auf andere Weise die im betreffenden Lehrberuf notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse erworben wurden (entsprechend lange Anlerntätigkeit, sonstige Praxiszeiten, Besuch entsprechender Kursmaßnahmen) und das 18. Lebensjahr vollendet wurde, oder
- wenn das Lehrverhältnis nach Zurücklegung von mindestens der Hälfte der für den Lehrberuf festgesetzten Lehrzeit (inkl. Anrechnungszeiten/Lehrzeitersatz) aufgelöst wurde und keine Möglichkeit besteht, einen Lehrvertrag für die restliche Dauer der Lehrzeit abzuschließen.
- Bei Projekten zur Höherqualifizierung, die vom Landes-Berufsausbildungsbeirat positiv beschlossen wurden, kann die Lehrlingsstelle festlegen, dass die praktische Prüfung der LAP in zwei Teilen abgelegt werden kann. Der erste Teil besteht aus einer Feststellung der erworbenen Qualifikationen unter Beziehung eines nominierten Kommissionsmitglieds. Im zweiten Teil hat der Prüfungskandidat vor der Prüfungskommission die noch fehlenden Qualifikationen nachzuweisen. Die Vollendung des 22. Lebensjahres des Prüfungskandidaten ist Voraussetzung.“

Der Prüfungstermin darf aber nicht früher festgesetzt werden, als er unter der Annahme der Absolvierung eines Lehrverhältnisses nach Beendigung der Schulpflicht hätte liegen können. Behinderte Personen, die im Zuge ihrer Rehabilitation ausgebildet werden, können ohne Rücksicht auf das genannte Mindestalter zur Prüfung zugelassen werden. Bei der ausnahmsweisen Zulassung zur Lehrabschlussprüfung müssen grundsätzlich theoretische und praktische Prüfung abgelegt werden. Auf Antrag kann die Lehrlingsstelle die theoretische Prüfung teilweise oder zur Gänze erlassen, wenn glaubhaft gemacht wird, dass der Qualifikationserwerb anders, z. B. durch erfolgreiche Absolvierung eines Vorbereitungskurses, erfolgt ist.

Der Prüfungsantrag kann bei der zuständigen Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer am Wohnort des Lehrlings, dem Arbeitsort oder dem Sitz der Berufsschule eingebracht werden. Der Inhalt der Lehrabschlussprüfung ist in den Prüfungsordnungen der einzelnen Lehrberufe geregelt.

Von der Lehrlingsstelle wird nach Ablegung der Lehrabschlussprüfung ein Prüfungszeugnis sowie auf Antrag ein Lehrbrief ausgestellt. Im Prüfungszeugnis steht, ob die Lehrabschlussprüfung mit Auszeichnung, mit gutem Erfolg, bestanden oder nicht bestanden wurde. Im Fall des Nichtbestehens der Lehrabschlussprüfung kann diese wiederholt werden.

**Tip:** Anträge zur Ablegung der Lehrabschlussprüfung und weitere Informationen findet man unter [www.wko.at/stmk](http://www.wko.at/stmk), in der Broschüre „Lehrabschlussprüfung“ und auf [www.akstmk.at/jugend](http://www.akstmk.at/jugend)

## Zusatzprüfung

Personen, die

- eine Lehrabschlussprüfung,
- eine Facharbeiter/innenprüfung im land- und forstwirtschaftlichen Lehrberuf,
- eine Reifeprüfung an einer allgemeinbildenden höheren Schule mit berufsbildenden Inhalten,
- eine Reife- oder Diplomprüfung an einer berufsbildenden höheren Schule, einschließlich der höheren land- und forstwirtschaftlichen Lehranstalten, oder
- eine mindestens zweijährige berufsbildende mittlere Schule einschließlich einer land- und forstwirtschaftlichen Fachschule abgeschlossen haben, können eine Zusatzprüfung in Lehrberufen aus dem Berufsbereich ihrer Ausbildung oder aus einem ihrer Ausbildung fachlich nahestehenden Bereich – insbesondere in verwandten Lehrberufen – ablegen.

Die Zusatzprüfung erstreckt sich auf die Gegenstände der praktischen Prüfung. In den Prüfungsverordnungen kann festgelegt werden, dass Teile der praktischen Prüfung unter gewissen Voraussetzungen entfallen. Die Zusatzprüfung gilt als Lehrabschlussprüfung im betreffenden Lehrberuf.

## Gleichbehandlung von ausländischen Prüfungen und Ausbildungszeiten

Ausländische Prüfungen und Ausbildungszeiten sind den entsprechenden österreichischen Prüfungszeugnissen und Ausbildungszeiten gleichzuhalten, wenn dies

- in Verordnungen des Bundesministers für Wirtschaft, Familie und Jugend oder
- in Staatsverträgen festgelegt ist.

Darüber hinaus kann der Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft auf Antrag Prüfungen und Ausbildungszeiten gleichhalten.

## Lehrzeugnis

Ein Lehrzeugnis ist nach Beendigung oder vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses durch den/die Lehrberechtigte/n auf seine/ihre Kosten auszustellen. Es hat Angaben über den Lehrberuf und die Dauer des Lehrverhältnisses zu enthalten. Eintragungen, die das weitere Fortkommen erschweren könnten, sind nicht zulässig. Positive Hinweise auf bereits erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten können aufgenommen werden. Das Zeugnis ist gebührenfrei.

**Tipp:** Ein Muster für ein Lehrzeugnis findet man unter [www.akstmk.at/jugend](http://www.akstmk.at/jugend)  
Wir schicken es auch gerne zu.

## Weiterverwendungszeit

Der/die Lehrberechtigte ist verpflichtet, den ehemaligen Lehrling drei Monate im erlernten Beruf weiterzuverwenden, wenn das Lehrverhältnis durch Zeitablauf oder durch die erfolgreich abgelegte Lehrabschlussprüfung, die frühestens zehn Wochen vor Lehrzeitende abgelegt werden kann, endet. Kollektivverträge können längere Weiterverwendungszeiten vorsehen.

Hat ein Lehrling die festgesetzte Lehrzeit nur bis zur Hälfte beim/bei der Lehrberechtigten zurückgelegt, so beträgt die Weiterverwendungszeit eineinhalb Monate. Darüber hinaus besteht die Verpflichtung in vollem Ausmaß.

Da die Pflicht der Weiterverwendung nur den/die Lehrberechtigte/n trifft, kann der Lehrling am Ende seiner Lehrzeit entscheiden, ob er die Weiterverwendungszeit in Anspruch nimmt oder nicht. Wurde für die Dauer der Weiterverwendungszeit ein befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen, besteht diese Wahlmöglichkeit nicht.

Ab Beginn der Weiterverwendungszeit gelten die jeweiligen arbeitsrechtlichen Bestimmungen für Angestellte oder Arbeiter/innen. Es besteht Anspruch auf Bezahlung eines Lohnes oder Gehaltes nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag.



## 4. ARBEITSRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

### Lehrlingsentschädigung

Dem Lehrling gebührt eine Lehrlingsentschädigung, zu deren Bezahlung der/die Lehrberechtigte verpflichtet ist. Die Höhe dieser Lehrlingsentschädigung regelt der jeweils anzuwendende Kollektivvertrag.

Wenn keine allgemeine Regelung der Lehrlingsentschädigung durch einen Kollektivvertrag vorliegt, ist die Höhe im Lehrvertrag zu vereinbaren. Bei Fehlen einer kollektivvertraglichen Regelung gebührt jedenfalls die für gleiche, verwandte oder ähnliche Lehrberufe geltende Lehrlingsentschädigung, im Zweifelsfall ist auf den Ortsgebrauch Bedacht zu nehmen.

Die Lehrlingsentschädigung ist für die Dauer der Unterrichtszeit in der Berufsschule weiterzuzahlen.

Die Kosten eines Internates an der Berufsschule hat der/die Lehrberechtigte zu bezahlen, kann dafür aber die Lehrlingsentschädigung einbehalten. Sind die Internatskosten höher als die Lehrlingsentschädigung, darf der Differenzbetrag nicht angerechnet werden.

Wenn die Internatskosten niedriger sind, als die Lehrlingsentschädigung ist, erhält der Lehrling den Differenzbetrag ausbezahlt.

**Tipp:** Die Höhe der Internatskosten findet man auf [www.akstmk.at/jugend](http://www.akstmk.at/jugend)

Lehrlinge haben Anspruch auf alle Entgelte, Sonderzahlungen, Zulagen und Aufwandsentschädigungen, die im anzuwendenden Kollektivvertrag festgelegt sind und von deren Anwendung sie nicht ausgenommen sind. Wird kein Kollektivvertrag auf das Lehrverhältnis angewendet, sind Ansprüche wie die Bezahlung von Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) im Lehrvertrag zu vereinbaren.

**Tipp:** Wir informieren gerne, welcher Kollektivvertrag angewendet wird und wie hoch die Lehrlingsentschädigung ist.

### Arbeitsverhinderung

#### Krankheit und Unglücksfall

Im Falle einer Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall gebührt dem Lehrling vom/von der Lehrberechtigten bis zur Dauer von vier Wochen die volle Lehrlingsentschädigung und bis zur Dauer von weiteren zwei Wochen ein Teilentgelt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der vollen Lehrlingsentschädigung und dem Krankengeld der Krankenkasse.

Ist dieser Anspruch erschöpft, so gebührt bei jeder weiteren Erkrankung im selben Lehrjahr für die ersten drei Tage die volle Lehrlingsentschädigung, für die übrige Zeit der Erkrankung, längstens jedoch bis zur Dauer von sechs Wochen, ein Teilentgelt in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Lehrlingsentschädigung und dem Krankengeld. Diese Ansprüche bestehen auch bei Kur- oder Erholungsaufenthalten.

Krankenstände sind unverzüglich im Betrieb zu melden. Lehrberechtigte können Bestätigungen über den Krankenstand verlangen.

### **Arbeitsunfall und Berufskrankheit**

Bei einer Arbeitsverhinderung durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit besteht der Anspruch auf die volle Lehrlingsentschädigung bis zur Dauer von acht Wochen. Für eine über diese Zeit hinausgehende Arbeitsverhinderung, längstens jedoch bis zur Dauer von weiteren vier Wochen, gebührt ein Teilentgelt. Unabhängig davon hat der Lehrling bei einem neuerlichen Arbeitsunfall auch innerhalb eines Lehrjahres wieder den vollen Anspruch auf Entgelt.

### **Sonstige Arbeitsverhinderung**

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

### **Urlaub**

Die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes werden auch auf Lehrverhältnisse angewendet. Lehrlinge haben Anspruch auf 30 Werktage (Montag bis Samstag, ausgenommen Feiertage) Urlaub pro Arbeitsjahr. In den ersten sechs Monaten der Lehrzeit entsteht der Urlaubsanspruch aliquot. Wird ein Urlaub durch Krankheit unterbrochen, werden die Urlaubstage nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Tage gedauert hat und eine Bestätigung vorgelegt werden kann. Der Verbrauch desurlaubes ist immer zwischen Lehrling und Lehrberechtigtem zu vereinbaren.

Gemäß Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz ist mit Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres auf Verlangen der Verbrauch desurlaubes im Ausmaß von mindestens 12 Werktagen für die Zeit zwischen 15.6. und 15.9. zu vereinbaren.

**Tip:** Es ist ratsam, schriftlich und möglichst frühzeitig eine Urlaubsvereinbarung mit dem/der Lehrberechtigten zu treffen. Vereinbarte Urlaube können nur aus schwerwiegenden Gründen widerrufen werden.

## Urlaubersatzleistung

Wurde bis zur Beendigung oder Auflösung des Lehrverhältnisses der Urlaub nicht oder nicht im vollen Ausmaß verbraucht, besteht der Anspruch auf Abgeltung der anteiligen Urlaubsansprüche in Form einer Urlaubersatzleistung.

Dieser Anspruch entfällt bei einem unberechtigten Austritt des Lehrlings. Urlaubsansprüche aus vergangenen Arbeitsjahren müssen im vollen Ausmaß abgegolten werden.

Über den aliquoten Anspruch hinaus verbrauchter Urlaub muss bei Beendigung nicht zurückgezahlt werden, außer das Lehrverhältnis endet durch

- unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
- verschuldete Entlassung.

**Tipp:** Auch Urlaube und Krankenstände sollten in die persönlichen Arbeitszeitaufzeichnungen eingetragen werden, um die Ansprüche jederzeit überprüfen zu können.

## Urlaub im Baugewerbe

Jugendliche im Baugewerbe haben einen Urlaubsanspruch im Ausmaß von 30 Werktagen nach einer Anwartschaft von 52 Wochen. Urlaub entsteht anteilig im Verhältnis der zurückgelegten Beschäftigungswochen. Lehrlinge dieser Branche erhalten Urlaubsentgelt (Urlaubsgeld zuzüglich Urlaubszuschuss) bei Urlaubsantritt in der Höhe, die den Anwartschaften und der Urlaubsdauer entspricht. Eine Abfindung offener Urlaubsansprüche findet sechs Monate nach Beendigung der letzten Beschäftigung, auf die das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz zur Anwendung kam, statt.

## Mutterschutz und Karenz

Für schwangere Lehrlinge und Mütter kommt das Mutterschutzgesetz zur Anwendung.

Es gelten insbesondere folgende Schutzbestimmungen:

- Während der Schwangerschaft darf die gesetzlich festgelegte Wochenarbeitszeit keinesfalls überschritten werden,
- es gibt besondere Verwendungsbeschränkungen,
- acht Wochen vor der Geburt beginnt die Schutzfrist mit dem absoluten Beschäftigungsverbot, die sich dann auf weitere acht bis 16 Wochen nach der Entbindung erstreckt,
- im Anschluss an diese Schutzfrist ist auf Verlangen eine Karenz bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der Entbindung zu gewähren. Die Zeit dieser Karenz wird höchstens im Ausmaß von vier Monaten auf die Lehrzeit angerechnet,

- für die Befreiung vom Unterricht in der Berufsschule ist ein Ansuchen an die Schuldirektion zu richten,
- während der Schwangerschaft und des Karenzurlaubs besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Die Karenz unterbricht das Lehrverhältnis. Der/die Lehrberechtigte ist aber verpflichtet, nach Ende der Karenz einen neuen Lehrvertrag für die restliche Lehrzeit abzuschließen. Väter haben ebenfalls Anspruch auf Karenz.

**Tipp:** Nähere Informationen dazu gibt es in der Broschüre „Mutterschutz und Karenz“.

### **Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst**

Der Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst unterbricht ein Lehrverhältnis. Alle Unterbrechungen der Lehrzeit im Ausmaß von mehr als vier Monaten werden nicht auf die Lehrzeit angerechnet. Der Fortlauf der Weiterverwendungszeit wird gehemmt. Die Ableistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes kann jedoch aufgeschoben werden, sofern die Lehrzeit nicht vor dem Einberufungstermin endet oder die Lehrabschlussprüfung noch nicht abgelegt wurde.

Von der Einberufung zum Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst ist der/dem Lehrberechtigten/Arbeitgeber/in unverzüglich Mitteilung zu machen. Mit der Mitteilung wird der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz wirksam.

**Tipp:** Nähere Informationen dazu in der Broschüre „Zivil- und Präsenzdienst“.

### **Abfertigung**

Lehrverhältnisse fallen unter das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz. Arbeitgeber/innen haben ab dem 2. Beschäftigungsmonat 1,53% des Brutto-Monatseinkommens an die zuständige Gebietskrankenkasse abzuführen. Diese leitet die Beiträge an die für das Unternehmen zuständige Betriebliche Vorsorgekasse weiter.

**Tipp:** Nähere Informationen dazu gibt es in der Broschüre „Abfertigung Neu“.

### **Ausländerbeschäftigungsgesetz**

Für ausländische Lehrlinge, die nicht einem Mitgliedsstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes angehören, muss der/die Lehrberechtigte vor Beginn des Lehrverhältnisses um eine Beschäftigungsbewilligung ansuchen.

## 5. BESCHÄFTIGUNG VON KINDERN UND JUGENDLICHEN

Für Kinder und Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres kommt das Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz zum Tragen. Es enthält Schutzbestimmungen, wie etwa das Verbot der Kinderarbeit oder Beschäftigungsverbote für Jugendliche, da diese Personengruppe besonders schutzbedürftig ist.

### **Schutzvorschriften für Kinder**

Kinder sind Minderjährige

- bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder
- bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht.

Kinder dürfen grundsätzlich nicht zu Arbeiten herangezogen werden. Die Beschäftigung von Kindern zu Zwecken des Unterrichts oder der Erziehung und leichte Leistungen im Haushalt zählen nicht als Kinderarbeit.

Ausgenommen vom Geltungsbereich sind:

- Kinder und Jugendliche, für die das Landarbeitsgesetz gilt,
- Jugendliche in privaten Haushalten.

Minderjährige, welche die Schulpflicht vollendet haben, dürfen

- in einem Lehrverhältnis,
- in einem Ferialpraktikum nach Schulunterrichtsgesetz (nicht in einem Ferialjob!)
- oder im Rahmen eines Pflichtpraktikums nach Schulorganisationsgesetz beschäftigt werden, auch wenn sie das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

### **Schutzvorschriften für Jugendliche**

Jugendliche sind Personen,

- die das 15. Lebensjahr vollendet haben,
- die nicht mehr der Schulpflicht unterliegen,
- bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres.

## 6. ARBEITSZEIT FÜR JUGENDLICHE

Die Arbeitszeitbestimmungen für Jugendliche sind im Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz sehr ausführlich geregelt. Für volljährige Lehrlinge kommen das Arbeitszeit- und das Arbeitsruhegesetz zur Anwendung.

Die Arbeitszeit für Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr darf grundsätzlich

- 8 Stunden täglich und
- 40 Stunden wöchentlich

nicht überschreiten.

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

- Zur Erreichung einer längeren Wochenfreizeit (z.B. Freitag kurz) (tägl. max. 9 h und wöchentlich max. 40 h)
- Wenn der Kollektivvertrag einen mehrwöchigen Durchrechnungszeitraum zulässt und die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden nicht übersteigt, oder
- um eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, dürfen in Verbindung mit Feiertagen „Fenstertage“ eingearbeitet werden.
- Durch passive Reisezeit darf die Tagesarbeitszeit von Lehrlingen ab 16 Jahren auf bis zu zehn Stunden verlängert werden.

### Unterrichtszeit in der Berufsschule

Zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht ist den Lehrlingen die erforderliche Zeit freizugeben. Für die Unterrichtszeit ist die Lehrlingsentschädigung weiterzuzahlen, es können aber die Internatskosten einbehalten werden. Die Unterrichtszeit (einschließlich Pausen, jedoch ohne Mittagspause) ist auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit anzurechnen.

Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag mindestens acht Stunden, ist eine Beschäftigung im Betrieb nicht mehr zulässig. Bei einer Unterrichtszeit unter 8 Stunden ist eine Beschäftigung jugendlicher Lehrlinge nur insoweit zulässig, als die Unterrichtszeit, die notwendige Wegzeit zwischen Betrieb und Schule und die im Betrieb zu verbringende Zeit die tägliche Arbeitszeitgrenze nicht überschreiten. Besucht ein jugendlicher Lehrling eine lehrgangsmäßige Berufsschule, darf er während des tatsächlichen Besuches des Lehrganges nicht im Betrieb beschäftigt werden.

**Tipp:** Arbeitet jemand während der Berufsschulzeit trotz Verbotes im Betrieb, besteht Anspruch auf Bezahlung von Überstunden.

## Lenkzeit

Die Lenkzeit Jugendlicher, die zu Berufskraftfahrer/innen ausgebildet werden, darf vier Stunden täglich und 20 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

## Vor- und Abschlussarbeiten

Als Vor- und Abschlussarbeiten gelten Tätigkeiten, von denen zum Beispiel der weitere Arbeitsablauf bzw. dessen Aufrechterhaltung abhängig ist. Diese geleisteten Arbeitszeiten müssen durch eine entsprechende frühere Beendigung bzw. einen späteren Beginn der Arbeitszeit in der gleichen, spätestens in der darauffolgenden Woche abgegolten werden.

## Mehrarbeit

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

## Überstunden

Überstunden sind für Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr grundsätzlich verboten.

Als Überstunde gilt jede Arbeitsleistung, die über die festgesetzte tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht. Die zulässige Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf 9 und der wöchentlichen Arbeitszeit auf 45 Stunden zur Erreichung einer längeren Wochenfreizeit, während eines Durchrechnungszeitraumes oder für das Einarbeiten von Fenstertagen sind keine Überstunden. Sollten Überstunden trotzdem geleistet werden, sind diese mit einem Zuschlag von 50 Prozent auf die Lehrlingsentschädigung (Normallohn) gesondert zu bezahlen. Kollektivverträge können höhere Zuschläge vorsehen.

### **Vom Verbot der Überstundenarbeit für Jugendliche gibt es zwei Ausnahmen:**

1. Aus zwingenden betrieblichen Gründen darf die tägliche Arbeitszeit für Lehrlinge über 16 Jahren für die Leistung von Vor- oder Abschlussarbeiten um eine halbe Stunde ausgedehnt werden. Die wöchentliche Mehrarbeit darf drei Stunden, die tägliche Arbeitszeit 9,5 Stunden nicht überschreiten.

Die Verlängerung der Arbeitszeit darf nur erfolgen bei:

- Arbeiten zur Reinigung und Instandhaltung, die nicht während des Betriebsablaufes erledigt werden können;

- Arbeiten, die für die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebes unentbehrlich sind;
- Arbeiten zur abschließenden Kund/innenbedienung einschließlich der damit zusammenhängenden notwendigen Aufräumarbeiten.

2. Zu vorübergehenden Arbeiten, die bei Notstand sofort vorgenommen werden müssen und für die keine erwachsenen Arbeitnehmer/innen zur Verfügung stehen, dürfen Jugendliche über 16 Jahren herangezogen werden, wenn das Arbeitsinspektorat unverzüglich informiert wird.

In beiden Fällen sind die Überstunden durch Zeitausgleich abzugelten. Auch bei einem Zeitausgleich ist der Überstundenzuschlag zu berücksichtigen. So steht für eine 50%ige Überstunde Zeitausgleich im Ausmaß von 1,5 Stunden zu.

Viele Kollektivverträge sehen Verfallsfristen, vor allem für die Geltendmachung von Überstunden, vor.

Es kann z. B. festgehalten sein, dass Überstunden verfallen, wenn sie nicht binnen drei Monaten beim/bei der Arbeitgeber/in unter Umständen schriftlich geltend gemacht werden.

**Tipp:** Die Arbeitszeiten sollten täglich mit Beginn, Ende und allfälligen Pausen (z. B. 7.30–12 Uhr, 13–16.30 Uhr) aufgezeichnet werden. Überstunden sollten regelmäßig beim/bei der Lehrberechtigten geltend gemacht werden, wenn sie nicht ordnungsgemäß bezahlt oder durch Zeitausgleich abgegolten werden.

### **Ruhepause**

Beträgt die Tagesarbeitszeit mehr als 4 1/2 Stunden, gebührt eine ununterbrochene halbstündige Ruhepause. Diese ist spätestens nach 6 Stunden zu gewähren.

Während der Ruhepause dürfen keine Arbeiten verrichtet werden, und es darf auch keine Arbeitsbereitschaft vorliegen. Die Pausen sind unbezahlt.

### **Tägliche Ruhezeit**

Lehrlingen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr sind zwölf Stunden ununterbrochene Ruhezeit innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn zu gewähren.

Lehrlinge bis zum vollendeten 15. Lebensjahr haben nach Arbeitsende Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 14 Stunden innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn. Eine Ausnahme besteht für das Gastgewerbe, wo eine ununterbrochene Ruhezeit von 12 Stunden nach Arbeitsende einzuhalten ist.

## Nachtarbeit

In der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

Ausnahmen:

- Im Gastgewerbe dürfen Jugendliche über 16 Jahre bis 23 Uhr beschäftigt werden.
- In Schichtbetrieben dürfen Jugendliche im wöchentlichen Wechsel bis 22 Uhr beschäftigt werden. Sie dürfen bereits ab 5 Uhr beschäftigt werden, wenn bei einem späteren Arbeitsbeginn keine zumutbare Möglichkeit zur Erreichung des Betriebes gegeben ist.
- Im Lehrberuf Bäcker/in dürfen Jugendliche ab dem vollendeten 15. Lebensjahr ab 4 Uhr früh zu Arbeiten, die der Berufsausbildung dienen, herangezogen werden.

Eine erlaubte regelmäßige Beschäftigung Jugendlicher während der Nachtzeit darf nur dann stattfinden, wenn vor Aufnahme der Arbeiten und danach in jährlichen Abständen eine Jugendlichenuntersuchung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz oder eine dieser Untersuchung vergleichbare ärztliche Untersuchung durchgeführt wurde.

## Sonn- und Feiertagsruhe

An Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

Ausnahmen:

- in Krankenpflegeanstalten und Pflegeheimen,
- bei Musikaufführungen,
- bei Theatervorstellungen und sonstigen Aufführungen,
- für Arbeiten auf Sport- und Spielplätzen.
- Werden Jugendliche am Sonntag beschäftigt, so hat der darauffolgende Sonntag arbeitsfrei zu bleiben. Im Gastgewerbe kann die Beschäftigung an höchstens 23 aufeinanderfolgenden Sonntagen pro Kalenderjahr durch das Arbeitsinspektorat zugelassen werden.
- Die Beschäftigung von Jugendlichen am 8. Dezember in Verkaufsstellen kann durch Kollektivvertrag zugelassen werden, wenn der Feiertag auf einen Werktag fällt. Jugendliche haben das Recht, die Beschäftigung am 8. Dezember abzulehnen.

Feiertage sind:

1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Christtag) und 26. Dezember (Stephanstag). Der Karfreitag gilt als Feiertag für die Angehörigen der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche.

Die Arbeit an Feiertagen ist zu entlohnen. (Kollektivvertrag beachten!)

## Wochenfreizeit

Grundsätzlich haben Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr Anspruch auf eine ununterbrochene Wochenfreizeit von zwei Kalendertagen – inklusive Sonntag – ab spätestens Samstag 13 Uhr (bei Vor- und Abschlussarbeiten ab 15 Uhr). Wird der Lehrling am Samstag beschäftigt, so hat der darauffolgende Montag arbeitsfrei zu bleiben.

Es gibt dazu Ausnahmeregelungen, wie zum Beispiel Teilung der Wochenfreizeit aus organisatorischen Gründen und Durchrechnung der Wochenfreizeit. So besteht eine Sonderregelung für den Handel, wo Lehrlinge unter bestimmten Bedingungen auch am Samstagnachmittag beschäftigt werden dürfen.

Kollektivverträge können weitere Ausnahmen zulassen (derzeit für die Lehrberufe Bäcker/in, Fleischer/in, Konditor/in und Molkereifachmann/frau).

**Tipp:** Sollten die Bestimmungen zur Arbeitszeit im Betrieb nicht eingehalten werden, bitten wir, uns dies bekannt zu geben. Wir haben die Möglichkeit, gemeinsam mit dem Arbeitsinspektorat den Betrieb aufzusuchen und Kontrollen durchzuführen. Anzeigen werden natürlich absolut vertraulich und anonym behandelt.

## 7. ARBEITSZEIT FÜR VOLLJÄHRIGE LEHRLINGE

Für Lehrlinge, die älter als 18 Jahre sind, gelten die gleichen Bestimmungen wie für erwachsene Arbeitnehmer/innen, also Arbeitszeitgesetz und Arbeitsruhegesetz. Zur Berechnung der Überstundenentlohnung ist aber das niedrigste im Betrieb vereinbarte Facharbeiter/innen- bzw. Angestelltenentgelt heranzuziehen.

**Tipp:** Nähere Informationen dazu gibt es in der Broschüre „Arbeitszeit“.

## 8. ARBEITNEHMER/INNENSCHUTZ FÜR JUGENDLICHE

### **Akkordarbeit**

Jugendliche, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, und Lehrlinge dürfen nicht mit Akkordarbeiten oder sonstigen leistungsbezogenen Prämienarbeiten beschäftigt werden.

### **Beförderung höherer Geld- oder Sachwerte**

Außerhalb des Betriebes dürfen Jugendliche nicht zur Beförderung höherer Geld- oder Sachwerte unter eigener Verantwortung herangezogen werden.

### **Maßregelungsverbot**

Arbeitgeber/innen ist die körperliche Züchtigung oder Beleidigung Jugendlicher verboten. Disziplinarmaßnahmen dürfen nur dann verhängt werden, wenn dies in einem Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen ist. Geldstrafen als Disziplinierungsmaßnahmen dürfen nicht verhängt werden.

### **Gesundheits- und Sittlichkeitsschutz**

Bei Beschäftigungsbeginn und bei jeder bedeutenden Änderung der Arbeitsbedingungen Jugendlicher hat der/die Arbeitgeber/in die für die Sicherheit und Gesundheit sowie für die Sittlichkeit der Jugendlichen bestehenden Gefahren zu ermitteln.

Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

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

### **Gefahrenunterweisung**

Jugendliche sind vor der Arbeitsaufnahme über die im Betrieb bestehenden Gefahren und die zur Abwendung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen zu unterweisen. Bei Personen unter 15 Jahren sind auch die gesetzlichen Vertreter/innen zu unterrichten.

Vor der erstmaligen Verwendung an Maschinen, bei Arbeiten mit Gasen, Chemikalien oder bei Arbeiten an gefährlichen Arbeitsstellen über das bei der Verrichtung solcher Arbeiten notwendige Verhalten sowie über die bestehenden Schutzvorkehrungen und deren Handhabung sind Jugendliche zu unterweisen.

Diesen Unterweisungen ist ein Mitglied des Betriebsrates (Jugendvertrauensrates) beizuziehen. Sie sind mindestens einmal jährlich durchzuführen.

### **Jugendlichenuntersuchung**

Die Jugendlichenuntersuchungen sind Vorsorgeuntersuchungen. Sie haben das Ziel, hauptsächlich bei Jugendlichen auftretende Erkrankungen möglichst frühzeitig zu erkennen und medizinische Maßnahmen zu treffen. Der/die Arbeitgeber/in hat Jugendliche über den Sinn dieser Untersuchungen zu belehren, sie zur Teilnahme anzuhalten und ihnen die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren.

### **Verzeichnisse und Aushänge**

In jedem Betrieb, in dem Jugendliche beschäftigt werden, ist ein Verzeichnis über die Jugendlichen zu führen. Das Verzeichnis hat Angaben über Wohnort, Geburtsdatum, Beginn der Beschäftigung und Namen und Wohnort der gesetzlichen Vertreter, geleistete Arbeitsstunden und deren Bezahlung sowie Urlaubsaufzeichnungen zu enthalten.

Aushangpflichtig sind:

- das Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz, die Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche,
- sofern keine diesbezügliche Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde, ein Aushang über den Beginn und das Ende der Normalarbeitszeit, der Ruhepausen sowie über die Dauer der Wochenruhezeit.

## 9. BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE UND -BESCHRÄNKUNGEN

Die folgenden Beschäftigungsverbote und -beschränkungen, festgelegt in der Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO), finden auf alle Jugendlichen Anwendung, die in den Geltungsbereich des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes fallen.

Erfolgt die Beendigung der Ausbildung vor der Vollendung des 18. Lebensjahres, gelten die in der Verordnung für die Ausbildung vorgesehenen Regelungen für Ausnahmen von Beschäftigungsverboten bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres.

### Verbotene Betriebe

Die Beschäftigung Jugendlicher ist verboten in:

- Sexshops und ähnlichen Betrieben,
- bei der Herstellung, beim Vertrieb und bei der Vorführung pornografischer Produkte,
- in Wettbüros und bei Tätigkeiten mit Wetten,
- an der Kasse in Glücksspielhallen mit Automaten mit Geld- oder Sachwertgewinnen.

### Verbotene Arbeiten

Jugendliche dürfen mit folgenden Arbeiten nicht beschäftigt werden, wenn nicht ausdrücklich anderes bestimmt wird:

#### Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsstoffen

Verboten oder für Jugendliche in Ausbildung nur eingeschränkt erlaubt sind Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsstoffen wie u. a.

- krebserzeugende, erbgutverändernde und fortpflanzungsgefährdende Arbeitsstoffe,
- sehr giftige und giftige Arbeitsstoffe,
- ätzende oder reizende Arbeitsstoffe,
- Blei, seine Legierungen oder Verbindungen,
- Asbest.

Diese Verbote gelten nicht, wenn

- die gefährlichen Arbeitsstoffe in nur so geringem Ausmaß einwirken können, dass nach arbeitsmedizinischer Erfahrung eine Schädigung der Gesundheit nicht zu erwarten ist oder

- ein Entweichen in den Arbeitsraum während des normalen Arbeitsvorganges nicht möglich ist.

Verboten für alle Jugendlichen sind Arbeiten mit

- biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppe 3 oder 4 (z. B. Viren).

Verboten für weibliche Jugendliche sind Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen wie z. B.:

- Blei, seinen Legierungen und Verbindungen,
- Benzol.

Nur mit Einschränkungen erlaubt sind Arbeiten mit:

- explosions- und brandgefährlichen Arbeitsstoffen.

### **Arbeiten unter physikalischen Einwirkungen**

Verboten oder für Jugendliche in Ausbildung nur eingeschränkt erlaubt sind Arbeiten mit:

- gesundheitsgefährdenden Vibrationen,
- Optischen Strahlungen
- elektromagnetischen Feldern
- Lasereinrichtungen (KI 3R, 3B und 4)

Verboten für alle Jugendlichen sind Arbeiten in:

- Strahlenbereichen ionisierender Strahlung im Sinn des Strahlenschutzgesetzes.

### **Arbeiten unter psychischen und physischen Belastungen**

Verboten sind Arbeiten, welche die psychische oder physische Leistungsfähigkeit Jugendlicher übersteigen. Dazu zählen insbesondere:

- Heben und Tragen von Lasten,
- Stemmarbeiten mit nicht kraftbetriebenen Arbeitsmitteln,
- Hitzearbeiten,
- Arbeiten in sehr kalten Räumen (bei  $-10^{\circ}$  bis  $-25^{\circ}$  eingeschränkt erlaubt).

### **Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsmitteln**

Verboten oder für Jugendliche in Ausbildung nur beschränkt erlaubt sind Arbeiten mit Arbeitsmitteln, an denen eine besondere Verletzungsgefahr gegeben ist. Solche Arbeitsmittel und Arbeiten sind z. B.:

- Sägemaschinen
- Hobelmaschinen mit rotierenden Messerwellen
- Fräsmaschinen
- Schneidemaschinen
- Bandschleifmaschinen
- Stanzen und Pressen
- Zerkleinerungs- und Mischmaschinen
- Arbeitsmittel mit Fang- und Einzugsstellen durch rotierende Teile, ausgenommen Bogendruck- und Drehmaschinen
- Furnierschäl-, Holzschäl- und Furniermessermaschinen
- Hebebühnen und Hubtische, ausgenommen stationäre Ausführungen
- Führen von Bauaufzügen
- Bolzensetzgeräte, Schlachtschussapparate und Betäubungszangen
- Bedienen von bühnentechnischen Einrichtungen
- Führen von selbst fahrenden Arbeitsmitteln und Kraftfahrzeugen
- Einschießen von Waffen
- Wartung und Montage von Aufzügen
- Bedienen von Hebefahrzeugen, Ladehilfen und Kränen
- Bedienen von Plasma-, Autogen- und Laserschneideanlagen
- Bedienen von Schleppliften
- Schweißarbeiten
- handgeführte Maschinen (z. B. Winkelschleifer) mit mehr als 1.200 Watt Nennleistung

Die angeführten Verbote gelten nicht für Arbeiten mit Arbeitsmitteln, die ausschließlich durch menschliche Arbeitskraft angetrieben werden, oder wenn bestehende Unfallgefahren durch geeignete Maßnahmen beseitigt sind, z. B. durch Zweihandschaltung, Lichtschranken oder andere trennende Schutzeinrichtungen oder -vorrichtungen.

In Zweifelsfällen entscheidet das Arbeitsinspektorat.

Erlaubt sind Arbeiten für Jugendliche z. B. an folgenden Maschinen:

- Bandsägen für die Metallbearbeitung,
- Brotschneidemaschinen,
- Wurstschneidemaschinen,

- handgeführte Trennmaschinen und Winkelschleifer mit einer Nennleistung von nicht mehr als 1.200 Watt,
- Mischmaschinen.

Erlaubt sind Arbeiten für Jugendliche in Ausbildung mit Gefahrenunterweisung im Rahmen des Berufsschulunterrichts nach zwölf Monaten unter Aufsicht z. B. an:

- Sägemaschinen,
- Kettensägen nur mit einer Ausstattung mit Antivibrationsgriffen und bei Verwendung von Antivibrationshandschuhen,
- Hobelmaschinen,
- Fräsmaschinen,
- Stanzen und Pressen unter gewissen Voraussetzungen,
- Wartung und Montage von Aufzügen.

### **Sonstige gefährliche sowie belastende Arbeiten und Arbeitsvorgänge**

Verboten oder für Jugendliche in Ausbildung eingeschränkt erlaubt sind u. a. folgende Arbeiten:

- Arbeiten auf Bau- und Montagestellen, an denen Absturzgefahr besteht
- Arbeiten auf Dächern mit einer Neigung über 60 °
- Arbeiten auf Anlegeleitern (Standplatz über 5 m)
- Arbeiten auf Stehleitern (Standplatz über 3 m)
- Arbeiten beim Aufstellen, Abtragen und Instandhalten von Gerüsten
- Abbrucharbeiten
- Arbeiten im Bergbau unter Tag
- Arbeiten im Eisenbahnbetrieb
- Masseurarbeiten (erlaubt ab dem 17. Lebensjahr)
- Arbeiten im Rahmen der Einsätze und Übungen von Gasrettungsdiensten und von Betriebsfeuerwehren;
- die Beschäftigung als Beifahrer/in von Kraftfahrzeugen
- das Feilbieten im Umherziehen
- Arbeiten beim gewerbsmäßigen Vertrieb und bei der Verteilung von Druck-erzeugnissen auf der Straße und an öffentlichen Orten
- die Beschäftigung von Jugendlichen an Verkaufsstellen vor Geschäften im Freien (erlaubt ist ab Beginn der Ausbildung die Beschäftigung bis zu zwei Stunden täglich)
- Arbeiten mit wilden oder giftigen Tieren in Tierschauen
- industrielle Schlachtung von Tieren

## **Aufgaben des Arbeitsinspektorats**

Die Einhaltung der Vorschriften über den Jugendarbeitsschutz überwachen die Arbeitsinspektorate; diese haben vor Bewilligung von Ausnahmen und vor Erlassung von Verfügungen in Angelegenheiten, welche die Arbeitsverhältnisse Jugendlicher betreffen, unter anderem auch die Arbeiterkammer anzuhören.

Das Arbeitsinspektorat entscheidet im Zweifelsfall, ob die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen auf die betroffenen Betriebe oder Arbeiten anzuwenden sind. Es kann Ausnahmen von den Verboten zulassen, wenn dadurch Belange des Schutzes von Gesundheit und Sittlichkeit Jugendlicher nicht beeinträchtigt werden. Schließlich hat das Arbeitsinspektorat über die verordneten Verbote hinaus die Beschäftigung Jugendlicher mit Arbeiten, die für die Jugendlichen mit besonderen Gefahren für Gesundheit und Sittlichkeit verbunden sind, zu untersagen oder von Bedingungen abhängig zu machen. Vor der Bewilligung von Ausnahmen sind die zuständige Arbeiterkammer und die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der ArbeitgeberInnen zu hören.

# 10. SOZIAL- UND LOHNSTEUERRECHTLICHE BESTIMMUNGEN

## Lohn- und Gehaltsabrechnung

Lehrlinge haben Anspruch auf eine Lohn- oder Gehaltsabrechnung, auf der alle Entgeltbestandteile wie die Lehrlingsentschädigung, allfällige Zulagen, Zuschläge, Provisionen, Dienstkleiderpauschalen u. Ä. im Bruttobetrag, die Abzüge wie Sozialversicherungsbeiträge und die Lohnsteuer, eventuell auch persönliche Abzüge wie E-Card-Serviceentgelt sowie der daraus resultierende Nettobetrag angeführt sind. Diese Abrechnungen müssen monatlich erfolgen. Auch die Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) sind auf der Lohn- oder Gehaltsabrechnung zu verrechnen.

Nach Beendigung eines Lehr- oder Arbeitsverhältnisses ist eine Endabrechnung zu erstellen, auf der auch eine Urlaubersatzleistung zu verrechnen ist.

**Tipp:** Lehrberechtigte verlangen manchmal, dass Erklärungen wie „Ich bin voll lohnbefriedigt.“, „... stelle keine weiteren Forderungen mehr ...“ unterschrieben werden. Dabei handelt es sich allerdings um Verzichtserklärungen, die nur unterschrieben werden sollten, wenn man sicher ist, alle Leistungen erhalten zu haben.

## Sozialversicherungsbeiträge

Die Sozialversicherungsbeitrag für Lehrlinge beträgt 13,12 %. Beträgt die Bruttolehlingsentschädigung mehr als € 1.342,01, ist 1% hinzuzurechnen. Die Sozialversicherungsbeiträge betragen für Lehrlinge mit Lehrzeitbeginn vor 1.1.2016 bis zum Ende des 2. Lehrjahres 10,25% und ab dem 3. Lehrjahr 14,2% und für Lehrlinge mit Lehrzeitbeginn nach 1.1.2016 13,12%. Beträgt die Lehrlingsentschädigung mehr als € 1.100,- bis € 1.342,- ist 1%, bei über € 1.464,- sind 2% und über € 1.648,- 3% hinzuzurechnen.

## Lohnsteuer

Bis zu einem Einkommen von ca. € 1.260,- brutto fällt keine Lohnsteuer an und du bekommst sogar Negativsteuer ausbezahlt.

**Tipp:** Alle Lehrlinge, die unter diesem Einkommen verdienen, erhalten, wenn sie eine Arbeitnehmerveranlagung im folgenden Kalenderjahr machen, bis zu € 110,-, bei Anspruch auf Pendlerpauschale bis zu € 251,- vom Finanzamt bis 2015. Ab 2016 bekommst du bis zu € 400,-, bei Anspruch auf Pendlerpauschale bis zu € 500,- pro Jahr vom Finanzamt. Die Anträge können bis zu 5 Jahre rückwirkend gestellt werden. Die Formulare zur Arbeitnehmerveranlagung sind unter [www.bmf.gv.at](http://www.bmf.gv.at) oder beim zuständigen Wohnsitzfinanzamt erhältlich.

# 11. MITBESTIMMUNG

## Mitbestimmung in der Berufsschule

Die Schüler/innen einer Schule (Berufsschule) haben das Recht der Schüler/innenmitverwaltung in Form der Vertretung ihrer Interessen und der Mitgestaltung des Schullebens.

Die Mitwirkungsrechte umfassen das Recht

- auf Anhörung,
- auf Information,
- auf Abgabe von Vorschlägen und Stellungnahmen,
- auf Teilnahme an einzelnen Punkten von Lehrerkonferenzen,
- auf Mitsprache bei der Auswahl von Unterrichtsmitteln.

Die Mitbestimmungsrechte beinhalten das Recht auf Mitentscheidung bei Schulveranstaltungen sowie bei der Erstellung der Hausordnung und bei disziplinarischen Maßnahmen gegen eine/n Schüler/in, gegebenenfalls auch die Mitentscheidung über die schulautonome Festlegung von Eröffnungs- und Teilungszahlen und von Schulzeitregelungen sowie die Mitentscheidung über die Wiederverwendung von Schulbüchern.

Die Mitgestaltung umfasst gemeinsam wahrzunehmende Aufgaben, die der politischen, staatsbürgerlichen und kulturellen Bildung der Schüler/innen nach demokratischen Grundsätzen dienen.

## Schüler/innenvertreter/innen

Schüler/innenvertreter/innen sind:

- Klassensprecher/innen
- Tagessprecher/innen (an ganzjährigen Berufsschulen)
- Abteilungssprecher/innen (für eine bestehende Fachabteilung)
- Schulsprecher/innen

Die Schüler/innenvertreter/innen sind durch geheime, gleiche, unmittelbare und persönliche Wahl zu wählen.

## Mitbestimmung am Arbeitsplatz

### Jugendvertrauensrat

In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens fünf Arbeitnehmer/innen beschäftigt werden, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben sowie Lehrlinge, die das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ist ein Jugendvertrauensrat zu errichten.

Der Jugendvertrauensrat hat die besonderen Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer/innen grundsätzlich im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und in Zusammenarbeit mit den überbetrieblichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen (Gewerkschaft und Arbeiterkammern) wahrzunehmen.

Betriebsrat und Jugendvertrauensrat sind zur gegenseitigen Beratung und Unterstützung verpflichtet.

Die Aufgaben des Jugendvertrauensrates sind laut Gesetz beispielsweise:

- Beantragung von Maßnahmen und Beseitigung von Mängeln in Angelegenheiten, welche die jugendlichen Arbeitnehmer/innen des Betriebes betreffen;
- Überwachung der Einhaltung der für das Arbeitsverhältnis jugendlicher Arbeitnehmer/innen geltenden Vorschriften;
- Teilnahme eines Mitgliedes an den Unterweisungen über bestehende Unfallgefahren im Betrieb;
- Vorschläge in Fragen der Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung jugendlicher Arbeitnehmer/innen;
- Teilnahme eines Mitgliedes an den Beratungen zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber/in.

Der Betriebsrat und der/die Betriebsinhaber/in sind verpflichtet, dem Jugendvertrauensrat die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Mitglieder des Jugendvertrauensrates werden durch unmittelbare und geheime Wahl für die Dauer von zwei Jahren gewählt.

Der Jugendvertrauensrat besteht in Betrieben mit

- 5–10 jugendlichen Arbeitnehmer/innen aus 1 Mitglied
- 11–30 jugendlichen Arbeitnehmer/innen aus 2 Mitgliedern
- 31–50 jugendlichen Arbeitnehmer/innen aus 3 Mitgliedern
- 51–100 jugendlichen Arbeitnehmer/innen aus 4 Mitgliedern
- Bei mehr als 100 jugendlichen Arbeitnehmer/innen erhöht sich für je 100 jugendliche Arbeitnehmer/innen die Anzahl um ein Mitglied.

Aktiv wahlberechtigt sind alle jugendlichen Arbeitnehmer/innen des Betriebes, die am Tag der Wahlausschreibung sowie am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind.

Passiv wahlberechtigt, also zum Mitglied des Jugendvertrauensrates wählbar, sind alle Arbeitnehmer/innen, die

- am Tag der Wahlausschreibung das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
- am Tag der Wahl seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sind,
- nicht vom Wahlrecht zum Nationalrat ausgeschlossen sind und
- die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen oder Angehörige von EWR-Staaten sind.

**Tipp:** Bei der Organisation und Durchführung der Wahl zum Jugendvertrauensrat unterstützen die Gewerkschaften.







## Jung sein in der Arbeitswelt

Die Zukunft der Jugend liegt in einer guten Bildung und Ausbildung. Die AK hilft bei der Wahl von richtiger Schule und Beruf, informiert über Pflichtpraktikum und Sommerjob, unterstützt bei Problemen in der Schule und der Lehre und gibt finanzielle Tipps.

AK-Hotline ☎ 05 7799-0

**AK**   
[www.akstmk.at](http://www.akstmk.at)

<b>Auskünfte arbeitsrechtliche Fragen</b> .....	DW 2475 .....	arbeitsrecht@akstmk.at
<b>Auskünfte sozialrechtliche Fragen</b> .....	DW 2442 .....	sozialversicherungsrecht@akstmk.at
<b>Auskünfte Wirtschaftspolitik und Statistik</b> .....	DW 2501 .....	wirtschaft@akstmk.at
<b>Auskünfte in Steuerfragen</b> .....	DW 2507 .....	steuer@akstmk.at
<b>Auskünfte zu Konsumentenschutzfragen</b> .....	DW 2396 .....	konsumentenschutz@akstmk.at -
<b>Auskünfte in Betriebsratsangelegenheiten und in ArbeitnehmerInnenschutzfragen</b> .....	DW 2448 .....	arbeitnehmerschutz@akstmk.at -
<b>Auskünfte Bildung, Jugend und Betriebssport</b> .....	DW 2427 .....	bjb@akstmk.at -
<b>AK-Saalverwaltung</b> .....	DW 2267 .....	saalverwaltung@akstmk.at -
<b>AK-Broschürenzentrum</b> .....	DW 2296 .....	broschuerenzentrum@akstmk.at
<b>Präsidialbüro/Presse</b> .....	DW 2205 .....	praesidium@akstmk.at -
<b>Marketing und Kommunikation</b> .....	DW 2234 .....	marketing@akstmk.at -
<b>Bibliothek und Infothek</b> .....	DW 2371 .....	bibliothek@akstmk.at

## **AUSSENSTELLEN**

<b>8600 Bruck/Mur</b> , Schillerstraße 22 .....	DW 3100 .....	bruck-mur@akstmk.at -
<b>8530 Deutschlandsberg</b> , Rathausgasse 3 .....	DW 3200 .....	deutschlandsberg@akstmk.at -
<b>8330 Feldbach (Südstoiermark)</b> , Ringstraße 5 .....	DW 3300 .....	suedoststeiermark@akstmk.at -
<b>8280 Fürstenfeld</b> , Hauptplatz 12 .....	DW 3400 .....	fuerstenfeld@akstmk.at -
<b>8230 Hartberg</b> , Ressavarstraße 16 .....	DW 3500 .....	hartberg@akstmk.at -
<b>8430 Leibnitz</b> , Karl-Morre-Gasse 6 .....	DW 3800 .....	leibnitz@akstmk.at -
<b>8701 Leoben</b> , Buchmüllerplatz 2 .....	DW 3900 .....	leoben@akstmk.at -
<b>8940 Liezen</b> , Ausseer Straße 42 .....	DW 4000 .....	liezen@akstmk.at -
<b>8850 Murau</b> , Bundesstraße 7 .....	DW 4100 .....	murau@akstmk.at -
<b>8680 Mürzzuschlag</b> , Bleckmannngasse 8 .....	DW 4200 .....	muerzzuschlag@akstmk.at -
<b>8570 Voitsberg</b> , Schillerstraße 4 .....	DW 4300 .....	voitsberg@akstmk.at -
<b>8160 Weiz</b> , Birkfelder Straße 22 .....	DW 4400 .....	weiz@akstmk.at -
<b>8740 Zeltweg (Murtal)</b> , Hauptstraße 82 .....	DW 4500 .....	murtal@akstmk.at -

## **AK-VOLKSHOCHSCHULE**

Hans-Resel-Gasse 6, 8020 Graz .....

DW 5000 .....	vhs@akstmk.at -
---------------	-----------------

## **OTTO-MÖBES-AKADEMIE**

Stiftingtalstraße 240, 8010 Graz .....

DW 6000 .....	omak@akstmk.at -
---------------	------------------

## **SIE KÖNNEN SICH AUCH AN IHRE GEWERKSCHAFT WENDEN!**