

# DEINE RECHTE ALS LEHRLING



[wien.arbeiterkammer.at](http://wien.arbeiterkammer.at)

EIN RATGEBER FÜR DEN EINTRITT IN DIE ARBEITSWELT



U 19

CHECK'S AB



## RECHTE HABEN UND RECHT BEKOMMEN

Eine Berufsbildung mit Zukunft für alle Jugendlichen – das ist ein ganz besonderes Anliegen der Arbeiterkammer. Deshalb stehen dir die AK-Expertinnen und Experten während deiner gesamten Lehrzeit mit Rat und Tat zur Seite. Und wir setzen uns auch gegenüber der Regierung für deine Interessen ein. Damit du Rechte hast und auch dein Recht bekommen kannst.

Ich wünsche dir viel Erfolg in deinem Beruf.

Herbert Tumpel  
AK Präsident

# **DEINE RECHTE ALS LEHRLING**



# STARTHILFE FÜR LEHRLINGE

Mit der Lehre hast du einen Schritt gesetzt, Praktisches und Theoretisches für deinen Berufsweg zu erlernen. Fachliches wird dir im Laufe deiner Lehrzeit vermittelt werden. Darüber hinaus wird sich das Leben in der Lehre auch nach Rechten und Pflichten ausrichten. Um dir dabei zu helfen haben wir in diesem Heft die wichtigsten Punkte angeführt und die Hinweise beschrieben.

Sie sollen dich darin unterstützen die richtigen Entscheidungen zu treffen, wenn es darauf ankommt. Wie deine Ausbildung im Betrieb ablaufen wird und was du in der Berufsschule lernen wirst, darüber gibt es genaue Bestimmungen, von denen die wichtigsten in diesem Heft beschrieben sind.

Und wenn dir einmal etwas nicht ganz klar ist, dann stehen dir BeraterInnen der Arbeiterkammer und Gewerkschaften zur Seite, um die richtigen Schritte zu setzen.

# INHALT

Starthilfe für Lehrlinge	3
Lehrvertrag	5
Lehrlingsentschädigung und Lohnabrechnung	6
Ausbildungsvorschriften und Berufsbild	7
Berufsschule	8
Rechte und Pflichten	9
Arbeitszeit	10
Überstunden	11
Ruhezeiten	12
Urlaub	13
Auflösung des Lehrverhältnisses	14
Kollektivvertrag	15
Lehrabschlussprüfung	16
Nach der Lehre – Weiterverwendungszeit	17
Mutterschutz	18
Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienst	19
Pflegefreistellung	20
Dienstnehmerhaftpflichtgesetz	21
Sicherheit am Arbeitsplatz	22
Betriebliche Interessenvertretung – Jugendvertrauensrat	23
Aushangpflichtige Gesetze	24

# LEHRVERTRAG

Wenn du ein Lehrverhältnis eingehst, wird dieses durch einen Vertrag geregelt. Der Vertrag wird zwischen dir und dem Lehrberechtigten schriftlich abgeschlossen. Darin sind z. B. persönliche Daten (wie Name und Adresse von dir und deinem/deiner Lehrberechtigten), dein Lehrberuf, Beginn und Ende deiner Lehrzeit enthalten. Bist du noch nicht 18 Jahre, muss auch dein gesetzlicher Vertreter den Lehrvertrag unterschreiben.

Der Lehrvertrag muss binnen 3 Wochen nach Beginn deiner Lehre bei der Lehrlingsstelle angemeldet werden. Der Lehrberechtigte muss dich darüber informieren.

Es ist ratsam den Lehrvertrag genau zu lesen und bei Unklarheiten nachzufragen.

Wenn du innerhalb der vorgesehenen Zeit von 3 Wochen noch keinen Lehrvertrag unterschrieben hast, wende dich telefonisch oder persönlich an deine BeraterInnen bei der AK.

# LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNG UND LOHNABRECHNUNG

Wenn du ein Lehrverhältnis eingehst, entsteht neben dem Anspruch auf Ausbildung in deinem Beruf auch ein Anspruch auf einen Lohn, der Lehrlingsentschädigung genannt wird. In den meisten Berufen ist die Höhe dieser Lehrlingsentschädigung im Kollektivvertrag geregelt.

Als Lehrling bist du auch ArbeitnehmerIn, der/die einen Lohnzettel bekommen muss. Auf diesem Lohnzettel sind sämtliche Lohnbestandteile sowie die gesetzlichen Abzüge festzuhalten.

Lohnbestandteile sind:

- Lehrlingsentschädigung/Lohn
- Zulagen
- Überstundenentgelt und Überstundenzuschläge
- Sonderzahlungen (z. B. Urlaubsgeld, Weihnachtsremuneration)

Gesetzliche Abzüge sind:

- Sozialversicherungsbeiträge
- Lohnsteuer (fällt aber erst ab einer bestimmten Lohnhöhe an)

Lohnzettel enthalten manchmal Verzichtserklärungen. Daraus kann bei Beendigung deines Lehrverhältnisses ein finanzieller Nachteil entstehen. Deshalb sollten Verzichtserklärungen nicht unterschrieben werden.

Grundsätzlich sollte jeder, der mit seiner Lohnabrechnung nicht klar kommt, fachkundigen Rat einholen. Die AK-BeraterInnen stehen dafür gerne zur Verfügung.



# AUSBILDUNGSVORSCHRIFTEN UND BERUFSBILD

Damit du später das in deiner Lehrzeit erworbene Wissen und Können erfolgreich einsetzen kannst, ist es wichtig, dass du während deiner Lehrzeit sehr gut ausgebildet wirst.

Art und Umfang der Ausbildung sind nicht alleine deinem Lehrberechtigten überlassen, es gibt für jeden Lehrberuf ein sogenanntes Berufsbild. Im Berufsbild sind – nach Lehrjahren geordnet – all jene Fertigkeiten und Kenntnisse angeführt, die dir im Betrieb beigebracht werden müssen.

Können Teile des Berufsbildes (bestimmte Fertigkeiten und Kenntnisse) nicht im Lehrbetrieb vermittelt werden, so ist ein entsprechender Kurs oder eine Ausbildung in einem anderen Betrieb zu absolvieren (Ausbildungsverbundmaßnahme). Im Lehrvertrag sind Dauer und Inhalt, das Lehrjahr und der Ort, an dem die Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden sollen, zu vereinbaren. Diese Vereinbarung muss von dir und von deinem Lehrberechtigten eingehalten werden.

Kontrolliere deinen Ausbildungsstand regelmäßig!

Das Berufsbild deines Lehrberufes findest du unter [www.bmwa.gv.at](http://www.bmwa.gv.at) (Service, Lehrlingsservice, Lehrberufe in Österreich, Lehrberufe von A – Z).

# BERUFSSCHULE

Deine Ausbildung erfolgt im Lehrbetrieb und in der Berufsschule. Die Unterrichtszeit in der Berufsschule (mit den Pausen – aber ohne Mittagspause!) ist auf deine Arbeitszeit anzurechnen.

Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag 8 Stunden oder länger, darfst du an diesem Tag im Betrieb nicht mehr beschäftigt werden. Entfällt an einem Schultag der ganze oder ein Teil des Unterrichts bzw. dauert der Unterricht weniger als 8 Stunden, musst du arbeiten, wenn die Unterrichtszeit, die Wegzeit zwischen Schule und Betrieb und die Zeit im Betrieb, die gesetzliche Arbeitszeit nicht überschreiten (siehe Kapitel Arbeitszeit, Seite 10).

Besuchst du eine lehrgangsmäßige oder saisonmäßige Berufsschule, darfst du während des tatsächlichen Besuches dieser Schule nicht im Betrieb beschäftigt werden.

Während der Dauer des Berufsschulbesuches muss dein Lehrberechtigter die Lehrlingsentschädigung weiter bezahlen. Die Kosten des Berufsschulinternats hast du grundsätzlich selbst zu tragen, übersteigen diese Kosten aber deine Lehrlingsentschädigung, muss dein Lehrberechtigter die Differenz bezahlen.

Viele Kollektivverträge sehen günstigere Internatskostenregelungen vor. Informier dich über die für dich gültige Regelung bei den BeraterInnen der Gewerkschaften und der AK.

Auch BerufsschülerInnen haben ein Recht auf Vertretung ihrer Interessen und auf Mitgestaltung des Schullebens durch die Schülermitverwaltung. Dazu werden Schülervertreter aus dem Kreis der BerufsschülerInnen gewählt, die dann für einen bestimmten Zeitraum die Interessen der SchülerInnen gegenüber der Schulleitung zu vertreten haben.

## RECHTE UND PFLICHTEN

Aus dem Lehrverhältnis entstehen für dich Rechte und Pflichten. Dazu gehört es, dich zu bemühen, alle notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die für deinen Lehrberuf notwendig sind. Der regelmäßige Besuch der Berufsschule ist ebenfalls verpflichtend und vermittelt dir theoretisches Wissen zu deinen erlernten praktischen Fertigkeiten.

Zu den Pflichten zählt auch deinen Lehrberechtigten zu verständigen, wenn du einmal verhindert sein solltest. Im Falle einer Krankheit musst du eine ärztliche Bestätigung vorgelegen.

Dein Lehrberechtigter ist seinerseits verpflichtet für eine ordnungsgemäße Ausbildung zu sorgen, dir regelmäßig die Lehrlingsentschädigung zu zahlen und dir für den Besuch der Berufsschule frei zu geben.

Beachte deine Pflichten, denn Vernachlässigung kann zur Auflösung des Lehrverhältnisses führen.

Hier sind nur einige der Rechte und Pflichten angesprochen. Fühlst du dich in deinen Rechten verletzt, reagiere nicht unüberlegt, sondern lass dich umgehend beraten.

# ARBEITSZEIT

Als Lehrling ist deine Arbeitszeit genau geregelt. Solange du das 18. Lebensjahr nicht vollendet hast gilt grundsätzlich, dass eine Arbeitszeit von

8 Stunden täglich  
40 Stunden wöchentlich

nicht überschritten werden darf.

Für eine verlängerte Wochenfreizeit oder wenn es dein Kollektivvertrag erlaubt, darfst du auch mehr als 8 Stunden täglich arbeiten.

Es darf aber deine tägliche Arbeitszeit nicht mehr als 9 Stunden betragen (wenn du über 16 Jahre alt bist, zusammen mit den Vor- und Abschlussarbeiten keinesfalls mehr als 9,5 Stunden).

Eine Verlängerung deiner Wochenarbeitszeit kann z. B. durch Kollektivvertrag erlaubt werden. Dann darfst du nicht mehr als 45 Stunden arbeiten und deine Arbeitszeit muss innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt 40 Stunden nicht übersteigt (Durchrechnungszeitraum).

Nach deinem vollendeten 18. Lebensjahr gelten für dich die gleichen Bestimmungen wie für Erwachsene. Die genauen Bestimmungen sind z. B. im Arbeitszeitgesetz geregelt.

In deinem Lehrbetrieb muss ein Arbeitszeitplan zur Einsicht aufliegen. Du solltest über deine Arbeitszeiten genaue Aufzeichnungen führen und sie in einer Liste eintragen. Ein Muster findest du im Internet zum Download <http://wien.arbeiterkammer.at/lehre>.

Als Lehrling darfst du nicht zu Akkordarbeiten herangezogen werden.

# ÜBERSTUNDEN

Als Überstunde gilt jede Arbeitszeitüberschreitung der 8-stündigen Tages- oder 40-stündigen Wochenarbeitszeit. Eine Ausnahme ist z. B. der so genannte Durchrechnungszeitraum nach Kollektivvertrag (siehe Kapitel Arbeitszeit, Seite 10).

Hast du als Lehrling dein 18. Lebensjahr noch nicht vollendet, sind Überstunden grundsätzlich verboten.

Solltest du dennoch Überstunden machen müssen, so sind diese gesondert zu bezahlen. Abgesehen von einigen kollektivvertraglichen Ausnahmen, erhältst du für deine Überstunden einen Überstundenzuschlag von 50 Prozent deines Stundenlohnes. Falls dir anstelle der Bezahlung Zeitausgleich angeboten wird, musst du damit einverstanden sein, ein Überstundenzuschlag steht dir dann ebenfalls zu.

Für 4 Überstunden steht dir ein Zeitausgleich von 6 Stunden zu.

Wenn du über 18 bist, gelten für dich die gleichen Bestimmungen wie für Erwachsene (z. B. Arbeitszeitgesetz). Bei der Berechnung der Überstundenentlohnung ist aber der niedrigste im Betrieb vereinbarte Facharbeiterlohn bzw. Angestelltegehalt heranzuziehen.

Die Bezahlung der Überstunden musst du, falls sie nicht gleich bezahlt worden sind, schriftlich einfordern. Um den Anspruch nicht zu verlieren, müssen die im Kollektivvertrag dafür vorgesehenen Fristen eingehalten werden.

Du solltest in jedem Fall deine täglichen Arbeitszeiten, also Arbeitsbeginn, Pausen und Arbeitsende, genau und regelmäßig aufzeichnen.

# RUHEZEITEN

Wenn du dein 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hast, hast du spätestens nach 6 Stunden Arbeitszeit Anspruch auf eine Pause von 30 Minuten, in der nicht gearbeitet werden darf. Innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn hast du Anspruch auf 12 Stunden ununterbrochene Ruhezeit. Nur im Gastgewerbe gibt es eine Ausnahme, denn dort muss eine ununterbrochene Ruhezeit von 12 Stunden nach Arbeitsende eingehalten werden.

Bist du noch nicht 15 Jahre alt, dann steht dir eine Ruhezeit von 14 Stunden innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn zu.

Solange du das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hast, darfst du nicht an Sonn- und Feiertagen und nicht in der Zeit von 8 Uhr abends bis 6 Uhr früh beschäftigt werden. Ausnahmen zum Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen gibt es z. B. im Gastgewerbe oder im Handel für den 8. Dezember. Ausnahmen zum Nachtarbeitsverbot gibt es z. B. für Gastgewerbe, Bäcker oder mehrschichtige Betriebe.

Als Lehrling hast du grundsätzlich Anspruch auf 2 aufeinander folgende freie Tage pro Woche, Sonntag eingeschlossen, ab spätestens Samstag 13.00 Uhr (Wochenfreizeit). Solltest du am Samstag arbeiten müssen, so hast du Anspruch am folgenden Montag arbeitsfrei zu bekommen (Ausnahmeregelung für Montag Berufsschultag).

Zur Wochenfreizeit gibt es eine Reihe von Ausnahmeregelungen, wie z. B. Teilung der Wochenfreizeit aus organisatorischen Gründen oder Sonderregelungen für den Handel mit Samstagnachmittagsarbeit. Kollektivverträge können weitere Ausnahmen zulassen.

Vergleiche deine Arbeitszeit mit den Bestimmungen des Kollektivvertrages deiner Berufsgruppe oder wende dich an deine/n AK-BeraterIn.

# URLAUB

Als Lehrling hast du einen Anspruch auf einen 5-wöchigen Urlaub im Jahr, das entspricht 30 Werktagen.

Der Urlaubsbeginn und die Dauer des Urlaubs muss zwischen dir und deinem Lehrberechtigten abgesprochen werden, da der Urlaub nicht nur von dir alleine oder nur von deinem Lehrberechtigten festgelegt werden kann. Der Urlaub kann auch in Teilen genommen werden.

Solange du dein 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hast, besteht für dich ein Anspruch auf 12 Werktage durchgehenden Urlaub in der Sommerzeit, und zwar zwischen 15. Juni und 15. September.

Solltest du während deines Urlaubes länger als 3 Tage erkranken, so ist damit dein Urlaub unterbrochen. Dazu brauchst du aber unbedingt eine ärztliche Bestätigung deiner Erkrankung.

Vereinbare deinen gewünschten Urlaubszeitpunkt frühzeitig mit dem Lehrberechtigten.

Sollte dein Lehrverhältnis aufgelöst werden, so hast du Anspruch auf Urlaubersatzleistung, das ist eine finanzielle Abgeltung deines Resturlaubes.

Für nicht verbrauchten Urlaub aus vergangenen Jahren steht dir eine Abgeltung im vollen Umfang zu, Urlaubsansprüche aus dem laufenden Urlaubsjahr werden anteilmäßig (im Verhältnis zur Dienstzeit im laufenden Urlaubsjahr) und unter Abzug des bereits verbrauchten Urlaubes abgegolten.

# AUFLÖSUNG DES LEHRVERHÄLTNISES

Normalerweise endet dein Lehrverhältnis mit dem im Lehrvertrag vorgesehenen Zeitpunkt, kann aber grundsätzlich auch mit einer vorzeitigen Auflösung beendet werden. Im Wesentlichen können 4 Möglichkeiten zu einer Auflösung deines Lehrverhältnisses führen:

- Das Lehrverhältnis kann während der dreimonatigen Probezeit von dir oder von deinem Lehrberechtigten ohne Angaben von Gründen aufgelöst werden.
- Der Lehrberechtigte kann das Lehrverhältnis aus wichtigen Gründen auflösen. Wichtige Gründe sind beispielsweise unentschuldigtes Fernbleiben (Schwänzen) der Berufsschule, unerlaubtes Verlassen des Arbeitsplatzes oder auch Diebstahl.
- Du selbst kannst dein Lehrverhältnis aus schwerwiegenden Gründen ebenfalls auflösen. Dazu zählen etwa nicht bezahltes Entgelt, gesundheitliche Gründe, oder auch körperliche Züchtigung.
- Das Lehrverhältnis kann auch einvernehmlich, im beiderseitigen Interesse, aufgelöst werden. Dazu ist allerdings eine sogenannte Belehrungsbestätigung durch die AK oder durch ein Arbeits- und Sozialgericht notwendig.

Wird dein Lehrverhältnis vorzeitig aufgelöst, so muss das in jedem Fall schriftlich erfolgen. Wird das Lehrverhältnis durch dich oder einvernehmlich gelöst und bist du noch minderjährig, dann ist die Zustimmung deiner gesetzlichen Vertreter notwendig.

Ein Lehrverhältnis aufzulösen ist oftmals eine heikle Sache und nicht immer einfach. Lass dich unbedingt beraten.



# KOLLEKTIVVERTRAG

Der Kollektivvertrag ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen den Gewerkschaften und der Arbeitgeberseite. Es handelt sich dabei um eine zwingende Bestimmung und entspricht in etwa einem Gesetz.

Der Kollektivvertrag enthält wichtige Bestimmungen beispielsweise zu Arbeitszeit, Mehrarbeit, Überstunden, Probezeit, Kündigungsfristen und regelt wichtige Ansprüche von ArbeitnehmerInnen bzw. Lehrlingen.

Zu diesen Ansprüchen zählen:

- Mindestlohn/gehalt, Lehrlingsentschädigung
- Zulagen
- Überstundenentgelt, Überstundenzuschläge
- Urlaubszuschuss
- Weihnachtsremuneration

In Kollektivverträgen sind auch Bestimmungen enthalten, die sich auf bestimmte Fristen beziehen, innerhalb derer finanzielle Ansprüche geltend gemacht werden müssen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet den Kollektivvertrag zur Einsichtnahme im Betrieb aufzulegen.

Im Kollektivvertrag sind die Mindestanforderungen geregelt, günstigere Vereinbarungen für den/die ArbeitnehmerIn bzw. den Lehrling sind möglich.

Es ist ratsam finanzielle Ansprüche immer schriftlich geltend zu machen. Die BeraterInnen der AK und der Gewerkschaften helfen dabei.

# LEHRABSCHLUSSPRÜFUNG

Die Lehrabschlussprüfung hat in unserer Gesellschaft einen hohen Stellenwert. Wer sie erfolgreich ablegt, kann nicht nur mit einer besseren Entlohnung rechnen, sondern hat auch mehr Aufstiegschancen im Berufsleben.

Frühestens 6 Monate vor Ende deiner Lehrzeit kannst du dich bei der Lehrlingsstelle zur Lehrabschlussprüfung anmelden. 10 Wochen vor Ende deiner Lehrzeit kannst du dann zur Lehrabschlussprüfung antreten. Voraussetzung dafür ist der Abschluss der Berufsschule.

Die Prüfungsordnung regelt den Inhalt der Prüfungsgegenstände. Klappt es nicht, bist du berechtigt die Prüfung zu wiederholen.

Hast du die Lehrzeit nicht zur Gänze absolviert, oder die Berufsschule nicht vollständig oder nicht positiv abgeschlossen, kannst du unter gewissen Voraussetzungen dennoch zur Lehrabschlussprüfung antreten. Welche das sind, lässt sich am Besten bei einem/einer AK-BeraterIn erfragen.

Für die Lehrabschlussprüfung ist eine Prüfungsgebühr zu bezahlen. Diese muss vom Lehrberechtigten/Arbeitgeber beim erstmaligen Antreten während der Lehrzeit oder Weiterverwendungszeit zurückerstattet werden.

Die Lehrabschlussprüfung zieht sich meist über einen ganzen Tag. Am Ende des Prüfungstages wird dir dann ein Zeugnis überreicht. Ist die Lehrabschlussprüfung erfolgreich bestanden, gibt es dann noch die Möglichkeit in den verwandten Lehrberufen Zusatzprüfungen abzulegen. Wann das möglich ist und welche Schritte du dafür unternehmen musst, sagt dir der/die AK-BeraterIn.

Download: Prüfungsordnung unter [www.bmwa.gv.at](http://www.bmwa.gv.at) (Service, Lehrlingsservice, Lehrberufe in Österreich, Lehrberufe von A – Z)

## NACH DER LEHRE - WEITERVERWENDUNGSZEIT

Für den Lehrberechtigten besteht die Verpflichtung dich nach Ende der Lehrzeit weitere 3 Monate, in der sogenannten Behaltezeit oder Weiterverwendungszeit, im Lehrberuf zu beschäftigen. Wenn die Ausbildung bei demselben Lehrberechtigten die Hälfte oder weniger der gesamten Lehrzeit betragen hat, so verkürzt sich diese Verpflichtung auf 1,5 Monate. In manchen Branchen wird die Weiterverwendungszeit durch die Bestimmungen des Kollektivvertrages verlängert.

Wenn du die Lehrabschlussprüfung während der Lehrzeit ablegst, endet dein Lehrverhältnis in derselben Woche (am Sonntag). Mit Beginn der nächsten Arbeitswoche beginnt die Weiterverwendungszeit. Ab diesem Zeitpunkt ändert sich auch die Entlohnung (in z. B. Facharbeiterlohn). In allen anderen Fällen endet die Lehrzeit mit dem vertraglich festgesetzten Ende der Lehrzeit.

Unter Einhaltung der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Bestimmungen kann das Arbeitsverhältnis während der Weiterverwendungszeit grundsätzlich nur von dir gekündigt werden. Ist für diesen Zeitraum jedoch ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart, so gibt es diese Kündigungsmöglichkeit nicht. Grundsätzlich sollte jeder Auflösung von Arbeitsverhältnissen ausführliche Beratung vorausgehen.

Es ist ratsam den Abschluss von befristeten Arbeitsverhältnissen genau zu überlegen, da sie meist zum Nachteil für den/die ArbeitnehmerIn sind.

# MUTTERSCHUTZ

Auch als Lehrling gelten für dich im Falle einer Mutterschaft die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes. Eine Schwangerschaft musst du deinem Lehrberechtigten so rasch wie möglich bekannt geben (ärztliche Bestätigung). Für schwangere Arbeitnehmerinnen besteht bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz. Dieser Entlassungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz gilt auch für dich als Lehrling, du darfst daher grundsätzlich nur aus besonderen Gründen und mit Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.

Während der Schwangerschaft und Stillzeit darfst du keine Überstunden leisten. Du darfst auch nicht über die gesetzlich oder kollektivvertraglich zulässige tägliche Arbeitszeit arbeiten.

Die tägliche Arbeitszeit darf keinesfalls 9 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit keinesfalls 40 Stunden überschreiten.

Darüber hinaus darfst du als werdende Mutter zu bestimmten Tätigkeiten nicht bzw. nur teilweise herangezogen werden (z. B. Arbeiten im Stehen, Heben und Tragen von Lasten, Arbeiten mit gesundheitsschädlichen Stoffen, Nachtarbeit).

Während der Schutzfrist von 8 Wochen vor der Geburt bis 8 Wochen (höchstens 16 Wochen) nach der Geburt gilt ein absolutes Beschäftigungsverbot. Im Anschluss an die Schutzfrist haben Mutter oder Vater wahlweise Anspruch auf Karenzzeit, während der ebenfalls Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht. Beginn und Dauer der Karenzzeit sind dem Lehrberechtigten grundsätzlich bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes (Mutter) bzw. innerhalb von 8 Wochen nach der Entbindung (Vater) bzw. bei Teilung der Karenz spätestens 3 Monate vor Ende des ersten Karenzteiles (am besten schriftlich) mitzuteilen.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gilt nicht während der Probezeit und für befristete Arbeitsverhältnisse gelten Sonderregelungen.

# PRÄSENZ-, AUSBILDUNGS- UND ZIVILDIENTST

Wenn du zum Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst einberufen wirst, stehst du unter einem besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz, der durch das Arbeitsplatzsicherungsgesetz geregelt wird.

Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber/Lehrberechtigte unverzüglich von der Einberufung bzw. Zuweisung informiert wird. Ab diesem Zeitpunkt kann das Arbeitsverhältnis/Lehrverhältnis bis zum Ablauf eines Monats nach Beendigung des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes vom Arbeitgeber nicht aufgelöst werden.

Wirst du während der Weiterverwendungszeit zum Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst einberufen, so wird diese für die Dauer deines jeweiligen Dienstes unterbrochen.

Besonders zu beachten ist, dass innerhalb von 6 Werktagen nach Ende des Präsenz-, Ausbildungs-, und Zivildienstes die Arbeit wieder aufgenommen werden muss. Wenn nicht, hat der Arbeitgeber damit einen Entlassungsgrund.

# PFLEGEFREISTELLUNG

Wenn ein naher Angehöriger, der im gemeinsamen Haushalt lebt, erkrankt und gepflegt werden muss, so steht dir auch als Lehrling Pflegefreistellung zu.

Nach gesetzlichen Bestimmungen sind nahe Angehörige

- Ehegatten
- Kinder
- Eltern
- Enkelkinder
- Großeltern,
- Wahl- und Pflegeeltern
- Lebensgefährten

Auf Pflegefreistellung besteht ein Rechtsanspruch, weshalb es auch genügt, dem Arbeitgeber bzw. Lehrberechtigten mitzuteilen, dass dieses Recht beansprucht wird. Für die Zeit der Pflegefreistellung darf der Lohn nicht gekürzt werden.

Pro Arbeitsjahr steht Pflegefreistellung bis zum Ausmaß der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu. Unter bestimmten Voraussetzungen besteht Anspruch auf eine weitere Woche Pflegefreistellung. Sie kann auch tages-, halbtages- oder stundenweise in Anspruch genommen werden.

Der Arbeitgeber muss vor Inanspruchnahme der Pflegefreistellung informiert werden.

Die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen muss nachgewiesen werden, wobei das Gesetz keine besondere Art des Nachweises kennt. Der Arbeitgeber kann aber einen Nachweis verlangen, sollten daraus Kosten entstehen, muss er diese übernehmen.

# DIENTNEHMERHAFTPFLICHTGESETZ

In jedem Arbeitsprozess können Fehler passieren, die manchmal mehr oder weniger große Schäden anrichten. In jedem Einzelfall muss geprüft werden, wer den Schaden verursacht hat, wer die Schuld am Schaden trägt.

Wenn der Arbeitgeber bzw. Lehrberechtigte die Bezahlung des Schadens verlangt oder auch Teile des Lohnes einbehält, so muss möglichst schriftlich innerhalb von 14 Tagen widersprochen werden. Mit diesem Widerspruch darf der Arbeitgeber keinen Lohn einbehalten.

Für die Klärung der Verschuldensfrage ist dann das Arbeits -und Sozialgericht zuständig. Besteht der Arbeitgeber auf Bezahlung des Schadens, so muss er diesen gerichtlich geltend machen. Das Gericht prüft die Höhe des Schadenersatzes, kann diese herabsetzen oder zur Gänze erlassen.

Für eine entschuldbare Fehlleistung (geringfügiges Versehen) haftet der/die ArbeitnehmerIn nicht!

Und wenn etwas passiert sollten keine Schulderklärungen abgegeben werden, solange die Hintergründe und Ursachen nicht voll geprüft sind.

Mutwillige Sachbeschädigungen im Betrieb oder vorsätzlich verursachte Schäden sind selbstverständlich von der/vom ArbeitnehmerIn zu begleichen.

# SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Um gesundheitliche Risiken am Arbeitsplatz zu mindern, wurden ArbeitnehmerInnenschutzgesetze und Verordnungen erlassen. Für die Einhaltung der darin formulierten Vorgaben hat der Arbeitgeber zu sorgen.

Das Arbeitsinspektorat und die AK sind für die Überwachung der ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften zuständig. In den Betrieben unterstützen der Betriebsrat und allenfalls Sicherheitskräfte die Maßnahmen für die Sicherheit am Arbeitsplatz.

In Interesse der eigenen Gesundheit solltest du die speziellen Schutzmaßnahmen genau beachten und die zum Schutz vorgesehenen Geräte und Hilfsmittel benutzen.

Jede Berufssparte hat ihre eigenen Sicherheitsvorschriften. Welche Bestimmungen für dich gelten, lassen sich mit Hilfe der Betriebsräte, der Jugendvertrauensräte, der AK und dem Arbeitsinspektorat klären.

Weiterführende Information findest du auch im Web:  
<http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/default.htm>



## **BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG - JUGENDVERTRAUENS RAT**

Anliegen, Vorstellungen und Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind naturgemäß nicht auf gleicher Ebene. Die Wahrung und Durchsetzung der Anliegen von ArbeitnehmerInnen liegt in den Händen betrieblicher Interessenvertretungen wie Jugendvertrauensrat oder Betriebsrat in enger Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Arbeiterkammer.

Sind in einem Betrieb mindestens 5 ArbeitnehmerInnen beschäftigt kann ein Betriebsrat gewählt werden. Zu den Aufgaben des Betriebsrates gehört die Verbindung zwischen Betriebsinhaber und den ArbeitnehmerInnen aufrecht zu halten. Der Betriebsrat kann Maßnahmen beantragen um beispielsweise soziale Nachteile zu beseitigen oder Mängel aller Art zu beheben. Um dies zu erreichen, kann er gegebenenfalls auch zuständige Stellen außerhalb des Betriebes, wie Gewerkschaften, Arbeiterkammer und Arbeitsinspektorat, einbinden.

Der Betriebsinhaber ist seinerseits verpflichtet dem Betriebsrat notwendige Auskünfte zu geben und ihn in allen Angelegenheiten, die die ArbeitnehmerInnen betreffen, anzuhören.

Bei der Aufnahme von neuen Mitarbeitern oder wenn Kündigungen und Entlassungen von ArbeitnehmerInnen ausgesprochen werden, kommt dem Betriebsrat eine besonders wichtige Bedeutung zu.

Sind im Betrieb mindestens 5 jugendliche ArbeitnehmerInnen (Lehrlinge) bis 18 Jahre beschäftigt, kann ein Jugendvertrauensrat gewählt werden. Der Jugendvertrauensrat hat die besonderen Interessen der jugendlichen ArbeitnehmerInnen und Lehrlinge im Einvernehmen mit dem Betriebsrat wahrzunehmen.

Durch eine organisierte Betriebsvertretung können ArbeitnehmerInnen ihre Interessen Erfolg versprechend durchsetzen. Bei der Organisation einer Betriebsrats- bzw. Jugendvertrauensratswahl sind Arbeiterkammer und Gewerkschaften behilflich.

Weiterführende Information findest du auch im Web:

[www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)

# AUSHANGPFLICHTIGE GESETZE

Information ist alles. Damit du dich über Bestimmungen, die für dich wichtig sind, informieren kannst, müssen in jedem Betrieb, der ArbeitnehmerInnen (Lehrlinge) beschäftigt, bestimmte Gesetze und Verordnungen so aufgelegt werden, dass jederzeit Einsicht genommen werden kann.

Aushangpflichtig sind unter anderem:

- **Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz** (KJGB – der Inhalt dieses Gesetzes bezieht sich auf den besonderen Schutz für Kinder und Jugendliche)
- **Arbeitszeitgesetz** (AZG – es regelt den Rahmen für die Arbeitszeit Erwachsener – ab 18 Jahre)
- **Mutterschutzgesetz** (MSchG – auch für Lehrlinge gelten im Fall einer Mutterschaft die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes – Beschäftigungsverbote, Kündigungs- und Entlassungsschutz, Karenz usw.)
- **ArbeitnehmerInnenschutzgesetz** (ASchG – es beinhaltet die Grundzüge des ArbeitnehmerInnenschutzes, die durch spezielle Durchführungsverordnungen näher geregelt werden)
- **Durchführungsverordnungen zum ASchG** sind unter anderem:
  - **Arbeitsstättenverordnung** (diese Verordnung enthält grundsätzliche Bestimmungen über die Beschaffenheit von Arbeitsstätten – Ausgänge, Stiegen, Beleuchtungen, Türen, Fenster usw. – sowie Bestimmungen über Fluchtwege, Notausgänge, Sanitäreinrichtungen, Erste Hilfe, Brandschutz usw.)
  - **Bauarbeiterschutzverordnung** (diese Verordnung bezieht sich auf den Schutz der Arbeitnehmer bei der Ausführung von Bauarbeiten aller Art einschließlich des Bauneben- und Bauhilfsgebietes)

Neben den Kammern für Arbeiter und Angestellte vertritt auch die Österreichische Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) die Interessen aller jugendlichen ArbeitnehmerInnen und bietet darüber hinaus der Jugend die Möglichkeit einer sinnvollen Freizeitgestaltung. Telefon 597 15 01

### **Anschrift der ÖGJ bzw. Anschriften der Gewerkschaften:**

#### **Österreichischer Gewerkschaftsbund, Jugendabteilung**

Laurenzerberg 2, 1010 Wien  
Telefon 534 44-666

#### **Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier**

Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien  
Telefon 05 03 01-301

#### **Gewerkschaft Öffentlicher Dienst**

Teinfaltstraße 7, 1010 Wien  
Telefon 534 54

#### **Gewerkschaft der Gemeindebediensteten**

Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien  
Telefon 313 16

#### **Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe**

Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien  
Telefon 313 16

#### **Gewerkschaft Bau – Holz**

Ebendorferstraße 7, 1010 Wien  
Telefon 401 47

#### **Gewerkschaft der Chemiarbeiter**

Stumpergasse 60, 1060 Wien  
Telefon 597 15 01

#### **Gewerkschaft vida**

Margaretenstraße 166, 1051 Wien  
Telefon 546 41

#### **Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten**

Biberstraße 5, 1010 Wien  
Telefon 512 55 11

#### **Gewerkschaft Metall – Textil – Nahrung**

Plößlgasse 15, 1041 Wien  
Telefon 501 46

#### **Publikation der ÖGJ:**

hallo! Zeitschrift der Österreichischen Gewerkschaftsjugend

Diese Broschüre bekommen Sie unter (01) 310 00 10 368

### **ALLE AKTUELLEN AK BROSCHÜREN FINDEN SIE IM INTERNET ZUM BESTELLEN UND DOWNLOAD**

- <http://wien.arbeiterkammer.at/publikationen>

#### **Weitere Bestellmöglichkeiten**

- Bestelltelefon: (01) 501 65 401
- E-Mail: [bestellservice@akwien.at](mailto:bestellservice@akwien.at)
- Fax: (01) 501 65 3065

Artikelnummer **368 / 4**

Auflage: September 2007

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Prinz Eugen Straße 20-22, 1040 Wien

Telefon: (01) 501 65 0

Hersteller: TDS TypoDruckSares, 1190 Wien, Muthgasse 68

Verlags- und Herstellort: Wien



ISBN 3-7063-0320-5  
978-7063-0320-0

Die Deutsche Bibliothek-CIP-Einheitsaufnahme  
Ein Titelsatz für diese Publikation ist bei der Deutschen Bibliothek erhältlich

- **Falls Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an:**  
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien  
Prinz Eugen Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon (01) 501 65 0



wien.arbeiterkammer.at