

Schnupperlehre - Berufspraktische Tage

Krankenversicherung - Unfallversicherung - Rahmenbedingungen

Schnupperlehre WÄHREND der Unterrichtszeit

Bei berufspraktischen Tagen als Schulveranstaltung, sind die Schüler/Innen in gleicher Weise kranken- und unfallversichert wie beim Unterricht im Klassenzimmer oder auf Exkursion.

Bei der individuellen Berufsorientierung während der Unterrichtszeit handelt es sich um eine schulbezogene Veranstaltung. Die Schüler sind in gleicher Weise krankenversichert wie beim Unterricht im Klassenzimmer oder auf Exkursion.

Unfallversicherung während der Unterrichtszeit bei schulbezogener Veranstaltung

- Der Betriebsinhaber muss keine Meldung bei der AUVA erstatten und keinen Beitrag leisten.
- Die Berufsorientierung während der Unterrichtszeit kann an bis zu fünf Tagen pro Unterrichtsjahr erfolgen, wenn es sich um Schüler ab der 8. Schulstufe handelt.
- Die Erlaubnis für eine individuelle Berufsorientierung muss vom Klassenvorstand erteilt werden.

Schnupperlehre AUSSERHALB der Unterrichtszeit

Eine individuelle Berufsorientierung außerhalb der Unterrichtszeit (z.B. nach dem täglichen Unterricht oder während der Ferien) ist nur bei Schülern im oder nach dem achten Schuljahr möglich. Voraussetzung dafür ist, dass die Zustimmung des Erziehungsberechtigten vorliegt. Der Krankenversicherungsschutz besteht meist durch die Mitversicherung bei den Eltern.

Unfallversicherung außerhalb der Unterrichtszeit

- Der Betriebsinhaber muss keine Meldung bei der AUVA erstatten und keinen Beitrag leisten.
- Die Schnupperlehre darf höchstens 15 Tage pro Betrieb und Kalenderjahr erfolgen.

Schnupperlehre von Jugendlichen, die KEINE Schüler mehr sind

Eine Schnupperlehre im Sinne des §175 Abs. 5 Z 3 ASVG ist für Jugendliche, die keine Schüler mehr sind, nicht möglich.

Rahmenbedingungen

Durch Zuschauen, Fragen stellen und Ausprobieren einfacher, ungefährlicher Tätigkeiten soll ein interessierter Jugendlicher seinen Wunschberuf praxisbezogen kennen lernen. Den Jugendlichen trifft keine Arbeitspflicht, er hat aber auch keinen Anspruch auf Entgelt.

Es darf unter keinen Umständen eine Eingliederung des Jugendlichen in die betriebliche Organisation stattfinden, da in diesem Fall ein Arbeitsverhältnis mit allen arbeits- und sozialrechtlichen Konsequenzen (Anmeldung bei der Krankenkasse, Entgeltzahlungspflicht, Anwendung des Kollektivvertrages, etc.) entsteht.

Der Jugendliche darf zu keiner Arbeit verpflichtet werden und unterliegt keinen Weisungen des Betriebsinhabers (mit Ausnahme von jugendschutzrechtlichen Bestimmungen, Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzes und arbeitshygienische Vorschriften). Sollte der Jugendliche einzelne Handgriffe ausprobieren dürfen, ist dabei auf die körperliche und geistige Reife Bedacht zu nehmen. Der Unternehmer verstößt sonst gegen die Bestimmungen des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes!

Erfahrungsgemäß werden die Zeiten, in denen sich der Schüler im Betrieb aufhalten darf, individuell vereinbart.

Eine Schnupperlehre unmittelbar vor Beginn eines Lehrverhältnisses ist rechtlich problematisch und sollten jedenfalls vermieden werden. Ein solcher zeitlicher Zusammenhang könnte dazu führen, dass die Zeit des Berufspraktikums als Lehrzeit mit allen arbeits- und sozialrechtlichen Konsequenzen gilt.