

BEHALTEPFLICHT

Das Berufsausbildungsgesetz sieht vor, dass ausgelernte Lehrlinge nach Beendigung des Lehrverhältnisses im erlernten Beruf mindestens drei Monate im Betrieb weiterverwendet werden müssen. Diese Weiterverwendungszeit wird auch Behaltepflicht genannt.

Vorsicht!

In vielen Kollektivverträgen wird die Behaltepflicht auf bis zu 6 Monaten verlängert.

Metallgewerbe

Gewerbliche Lehrlinge sind 6 Monate im Betrieb weiter im erlernten Beruf zu beschäftigen. Kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit ebenfalls 5 Monate als Angestellte weiter verwendet werden.

Industrie

Die gesetzliche Weiterverwendungszeit wird z.B. verlängert

- in Rahmenkollektivverträgen für Angestellte der Industrie,
- im Kollektivvertrag für Arbeiter in der eisen- und metallerzeugenden und -verarbeitenden Industrie sowie
- in der Elektro- und Elektronikindustrie.

Lehrlinge müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit noch 6 Monate als Arbeitnehmer beschäftigt werden. Endet die Weiterverwendungszeit nicht mit dem Monatsletzten eines Kalendermonates, ist sie auf diesen zu erstrecken.

Handel

Für im Bereich des Handels beschäftigte Lehrlinge beträgt die Weiterverwendungszeit 5 Monate, wobei die Beschäftigung stets auf den Monats-letzten zu erstrecken ist. Hat der Lehrling beim Lehrberechtigten die für den Lehrberuf festgesetzte Lehrzeit bis zur Hälfte zurückgelegt, beträgt die Behaltepflicht 2,5 Monate.

Transport und Verkehr

Die gesetzliche Weiterverwendungszeit verlängert sich für kaufmännische Lehrlinge bzw. Bürolehrlinge

- im Kleintransportgewerbe und
- im Güterbeförderungsgewerbe.

Der Lehrberechtigte hat den ausgelernten Lehrling in diesen Branchen 3 Monate in seinem Betrieb weiter zu verwenden. Endet diese Weiterverwendungszeit nicht mit dem Monatsletzten, ist sie auf diesen zu erstrecken.

Hinweis!

Hat der Lehrling nur einen Teil der festgesetzten Lehrzeit absolviert und entspricht dieser Teil höchstens der halben Lehrzeit, so ist der Lehrberechtigte nur zur Weiterverwendung im halben Ausmaß verpflichtet.

Befristetes/Unbefristetes Arbeitsverhältnis

Die Behaltspflicht kann vom Lehrberechtigten im Rahmen eines

- befristeten oder
- unbefristeten

Arbeitsverhältnisses erfüllt werden.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich automatisch und ohne weiteres Zutun mit Ablauf der Befristung.

Vorsicht!

Manche Kollektivverträge sehen eine Vorinformationspflicht vor, wie etwa der Kollektivvertrag für Angestellte in der Elektro- und Elektronikindustrie.

Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann vom Lehrberechtigten in der Regel nur unter Einhaltung der vorgeschriebenen Kündigungsbestimmungen beendet werden. Kollektivverträge enthalten häufig Sonderbestimmungen über Kündigungsfristen und Kündigungstermine.

Tipp!

Damit das Arbeitsverhältnis mit dem ausgelernten Lehrling gegebenenfalls möglichst rasch und einfach beendet werden kann, sollte bereits in einer Zusatzvereinbarung zum Lehrvertrag für den Zeitraum der Behaltspflicht ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart werden. Es müssen dann keine Kündigungsfristen und -termine eingehalten werden. Sonderregelungen in Kollektivverträgen sind jedoch zu beachten.

Behaltspflicht und Kündigungsschutz

Grundsätzlich besteht aus der Behaltspflicht allein heraus kein Kündigungsschutz. Die Kündigung kann daher schon während der Behaltspflicht vom Lehrberechtigten ausgesprochen werden.

Vorsicht!

Zu beachten ist unbedingt, dass die Behaltspflicht am letzten Tag der Kündigungsfrist abgelaufen sein muss. Es darf auch kein sonstiger Kündigungsschutz, z.B. aus Mutterschaft oder Präsenzdienst, vorliegen.

Behaltspflicht und einvernehmliche Lösung

Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Behaltspflicht ist grundsätzlich möglich und zulässig.

Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Arbeitnehmern, die den Schutz des Mutterschutz- bzw. Väterkarenzgesetzes genießen, muss schriftlich erfolgen.

Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Präsenz- und Zivil- oder Ausbildungsdienern muss ebenfalls schriftlich erfolgen, wobei für die Gültigkeit der Auflösung jedenfalls eine vorherige Rechtsbelehrung des Arbeits- und Sozialgerichtes oder der Arbeiterkammer über den Kündigungsschutz notwendig ist.

Stand: Februar 2017

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

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