

Arbeitsrecht im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Lehrlingen

Wirtschaftskammer NÖ

Abteilung Bildung

Mag. Michael Gassner

T 02742/851-17500

E berufsausbildung@wknoe.at

W wko.at/noe/bildung

Übersicht

- 1) Grundsätzliches zum Lehrverhältnis
- 2) Abschluss und Anmeldung des Lehrvertrages
- 3) Lehrlingsentschädigung
- 4) Schulbesuch und Schülerwohnhausbeitrag
- 5) Dauer der Lehrzeit und Nachlehre
- 6) Endigung und vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses
- 7) Behaltepflicht nach der Auslehre (Weiterverwendungspflicht)
- 8) Besonderheiten in der Lehrlingsausbildung (Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Arbeitszeit, Urlaub, Überstunden)



Grundsätzliches zum Lehrverhältnis

Grundsätzliches zum Lehrverhältnis

- **Lehrverhältnisse** lassen sich nicht auf die bloße Kurzformel „Arbeit gegen Entgelt“ bringen, da der Lehrberechtigte neben Entgelt und Fürsorge primär die Ausbildung schuldet.
 - Es passt daher eher die Kurzformel „Arbeit gegen Ausbildung und Entgelt“.
- Das Gesetz definiert **Lehrlinge** als Personen, die auf Grund eines Lehrvertrages zur Erlernung eines in der Lehrberufsliste angeführten Lehrberufes bei einem Lehrberechtigten fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet werden.
 - Duale Berufsausbildung

Grundsätzliches zum Lehrverhältnis

- Dem Ausbildungszweck entsprechend ist das Lehrverhältnis durch ein eigenes **Berufsausbildungsgesetz (BAG)** geregelt.
 - Zusätzlich gilt in erheblichen Umfang auch das **allgemeine Arbeitsrecht** einschließlich des jeweiligen **Branchenkollektivvertrages**.
 - Zu beachten bleibt, dass manche Bestimmungen des allgemeinen Arbeitsrechtes bzw. des Branchenkollektivvertrages in Folge der Besonderheiten des Berufsausbildungsrechtes nicht anwendbar oder durch Sonderbestimmungen modifiziert sind.
- Bei minderjährigen Lehrlingen sind die Besonderheiten des **Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes (KJBG)** zu beachten.



Abschluss des Lehrvertrages

Abschluss des Lehrvertrages

- **Feststellungsbescheid**
- **Abschluss des Lehrvertrages - Form**
 - Bei Lehrverhältnissen ist die Ausfertigung eines **schriftlichen Lehrvertrages** zwingend.
 - Für die gültige Begründung eines Lehrverhältnisses ist Schriftform aber nicht erforderlich. Das Lehrverhältnis wird schon durch den Eintritt des Lehrlings in die fachliche Ausbildung und Verwendung begründet.
- Bei **Minderjährigen** ist zusätzlich die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters (ein Elternteil ausreichend) erforderlich.

Abschluss des Lehrvertrages

- **schriftliche, gebührenfreie Ausfertigung des Lehrvertrages**
 - Der Lehrberechtigte hat den Lehrvertrag ohne unnötigen Aufschub, jedenfalls binnen drei Wochen nach Beginn des Lehrverhältnisses der Lehrlingsstelle zu melden
 - (Die verspätete Meldung ist als Verwaltungsübertretung strafbar.)
- Der **Mindestinhalt** ist im BAG vorgegeben.
- Der Lehrberechtigte hat den Lehrling binnen zwei Wochen in der **Berufsschule** anzumelden.
- Die Anmeldung des Lehrlings bei der **Gebietskrankenkasse** muss vor Arbeitsantritt erfolgen.




Lehrlingsentschädigung

Lehrlingsentschädigung

- die **Höhe** ist durch den Kollektivvertrag geregelt (Mindestsätze)
- nach Lehrjahren gestaffelt geregelt
- **Sonderzahlungen** (Weihnachts-, Urlaubsgeld)
 - Höhe und Anspruch ebenfalls im Kollektivvertrag geregelt

Lehrlingsentschädigung

- Der Anspruch auf die Lehrlingsentschädigung ist **zwingend**.
- Über den Abrechnungszeitraum ist eine **schriftliche Übersicht über die Entgeltabrechnung** auszuhändigen.
 - Sämtliche Ansprüche (Lohn, Zulagen, Überstundenzuschläge, etc.) müssen ersichtlich sein und die gesetzlichen Abzüge festgehalten werden.
- Lehrlingsentschädigung gebührt auch während der Unterrichtszeit in der **Berufsschule** sowie für die Dauer der Lehrabschlussprüfung.



Schulbesuch und Schülerwohnhausbeitrag

Schulbesuch und Schülerwohnhausbeitrag

- Lehrlinge unterliegen der Berufsschulpflicht. Ihnen ist daher die zum **Schulbesuch erforderliche Zeit** bei **Weiterzahlung der Lehrlingsentschädigung freizugeben.**
- **lehrgangsmäßige Berufsschulen in NÖ**
 - mit einem durchgehenden Unterricht von mind. 8 Wo pro Jahr

Schulbesuch und Schülerwohnhausbeitrag

- Die Berufsschulzeit wird insofern praktisch als **vollwertige Arbeitszeit** gewertet, als die Unterrichtszeit auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit anzurechnen ist (§ 11 Abs 5 KJBG).
- Entfallen an einem Schultag nur einzelne Unterrichtsstunden oder entfällt bei lehrgangsmäßigen Berufsschulen der Unterricht an maximal zwei aufeinanderfolgenden Werktagen ist eine sog. **„Zumutbarkeitsprüfung“** durchzuführen (§ 11 Abs 6 KJBG).
 - Ist es dem Lehrling nicht zumutbar, während der unterrichtsfreien Zeit den Betrieb aufzusuchen, ist ihm diese Zeit unter Fortzahlung der Lehrlingsentschädigung freizugeben.
- Besucht ein Jugendlicher eine lehrgangsmäßige (saisonmäßige) Berufsschule, darf er **während des Besuches des Lehrganges nicht im Betrieb beschäftigt** werden (§ 11 Abs 8 KJBG).
 - Ferienzeiten und vergleichbare Ausfallszeiten werden von dieser Regelung nicht umfasst (-> „Zumutbarkeitsprüfung“)

Schulbesuch und Schülerwohnhausbeitrag

- Die Verpflichtung zur Gewährleistung bezahlter Freizeit gilt auch für die Ablegung der **Lehrabschlussprüfung** und der in den Ausbildungsvorschriften vorgesehenen Teilprüfungen, jeweils auf die erforderliche Zeit.
 - Der Lehrberechtigte muss dem Lehrling, der erstmals zur Lehrabschlussprüfung antritt, die Kosten der Prüfungstaxe ersetzen.

Schulbesuch und Schülerwohnhausbeitrag

- Lehrlinge sind zum **regelmäßigen Schulbesuch anzuhalten** und es ist auf den Stand der Ausbildung in der Berufsschule nach Möglichkeit Bedacht zu nehmen.
 - Generell darf der Schüler nur im Fall gerechtfertigter Verhinderung (z.B. Erkrankung) fernbleiben.
- Der **Lehrling** seinerseits ist **verpflichtet**, seine geistigen und körperlichen Fähigkeiten zur Erlernung des Lehrberufes auch in der Berufsschule aufzubieten.
 - Das **Nichterreichen des Lehrzieles einer Schulstufe** ist daher nur dann keine Verletzung des Lehrvertrages, wenn der Lehrling seine Fähigkeiten aufgeboten und nicht gegen die Vorschriften des Schulpflichtgesetzes verstoßen hat.

Schulbesuch und Schülerwohnhausbeitrag

- Die in Berufsschulheimen für Unterbringung und Verpflegung entstehenden **Internatskosten** sind grundsätzlich durch die Lehrlingsentschädigung abzudecken.
 - Reichen die auf die Schulzeit entfallenden Beträge an Lehrlingsentschädigung nicht aus, ist dem Lehrling der volle Unterschiedbetrag zwischen den Internatskosten und der Lehrlingsentschädigung zu ersetzen.
- Zunehmend sind jedoch **kollektivvertragliche Sonderregelungen** zu beachten.
 - Der Rahmen-KV für Angestellte der Industrie und der für den Bereich der Metallindustrie geltende Arbeiter-KV bestimmen, dass dem Lehrling die volle Lehrlingsentschädigung verbleiben muss (sodass der AG die gesamten Internatskosten zusätzlich zu tragen hat).



Dauer der Lehrzeit


Dauer der Lehrzeit

- Das Lehrverhältnis ist **auf die Dauer der Lehrzeit** (bzw. Restlehrzeit) **befristet**, je nach Lehrberuf gemäß der verordnungsmäßigen Lehrberufsliste.
- **Ausnahmen**
 - Lehrzeitanrechnung
 - verpflichtend oder freiwillig
 - Lehrzeitverkürzung
 - Lehrzeitverlängerung

Dauer der Lehrzeit

■ Lehrzeitverlängerung

- Ist der Lehrling zusammenhängend pro Lehrjahr **mehr als 4 Monate** oder im Lehrjahr zusammengerechnet aus in seiner Person gelegenen Gründen **verhindert**, den Lehrberuf zu erlernen, ist die 4 Monate überschreitende Zeit der Arbeitsverhinderung nicht auf die Lehrzeit anzurechnen.
- Die 4 Monate übersteigende Zeit ist **nachzulernen**.
- Unter **in seiner Person gelegenen Gründen** ist insbesondere zu qualifizieren:
 - Krankenstände, Beschäftigungsverbot und Karenzen nach dem MSchG bzw VKG, Präsenzdienste, Pflegefreistellungen, usw.
- Für die fehlende Zeit ist auf Verlangen des Lehrlings eine **Verlängerung oder ein Ergänzungslehrvertrag** abzuschließen.
 - keine automatische Verlängerung der Lehrzeit



Endigung und vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses

- Grundsätzliches
- Probezeit
- Einvernehmliche Auflösung
- Entlassung
- Vorzeitiger Austritt
- Ausbildungsübertritt

Endigung und vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses

- Das Lehrverhältnis ist ein **befristetes Dienstverhältnis**.
 - endet im Regelfall durch Zeitablauf
- Das Lehrverhältnis steht unter **starkem Bestandschutz**.
 - vorzeitige Auflösung nur in den im BAG erschöpfend aufgezählten Fällen
- Es ist daher zu unterscheiden:
 - Endigung des Lehrverhältnisses kraft Gesetzes gemäß § 14 BAG
 - vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses
 - vorzeitige Auflösung gemäß § 15 BAG
 - „Ausbildungsübertritt“ gemäß § 15 a BAG

Endigung und vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses

- **Endigung des Lehrverhältnisses kraft Gesetzes (§ 14 BAG)**
 - insbesondere nach Ablauf der im Lehrvertrag vereinbarten Dauer der Lehrzeit bzw.
 - nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung vor dem Lehrzeitende (der letzte Tag des Lehrverhältnisses ist der auf die erfolgreich abgelegte Lehrabschlussprüfung folgende Sonntag)
 - sonstige im Gesetz aufgezählte Gründe:
 - der Lehrling stirbt
 - der Lehrberechtigte stirbt und kein Ausbilder vorhanden ist, es sei denn, dass er ohne unnötigen Aufschub bestellt wird
 - die Eintragung des LV rechtskräftig verweigert oder die Löschung der Eintragung rechtskräftig verfügt wurde
 - der Lehrberechtigte nicht mehr zur Ausbildung der Tätigkeit befugt oder ausgeschlossen ist

Endigung und vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses

■ Vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses (§ 15 BAG)

- einseitige Auflösung während der Probezeit
- einvernehmliche Auflösung
- einseitige Auflösung durch den Lehrling (vorzeitiger Austritt)
- einseitige Auflösung durch den Lehrberechtigten (vorzeitige Auflösung)
- außerordentliche Auflösung (Ausbildungsübertritt)

■ Grundsätzliches

- Auflösung bedarf der Schriftform
- Abmeldung bei der Gebietskrankenkasse und der Berufsschule ist vorzunehmen
- die Lehrlingsstelle ist zu informieren

Probezeit

■ Auflösung während der Probezeit

- Sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling können in der Probezeit das Lehrverhältnis jederzeit, mit sofortiger Wirkung und ohne Angaben von Gründen schriftlich lösen.
 - bei Auflösung durch minderjährige Lehrlinge: **Zustimmung** der gesetzlichen Vertreter (beide Elternteile!) erforderlich
- **schriftliche Auflösung** erforderlich
 - Übersendung oder Übergabe eines unterschriebenen Schreibens (SMS genügt nicht)
 - die schriftliche Auflösung muss innerhalb der Probezeit zugehen

Probezeit

■ **Auflösung während der Probezeit**

- es müssen keine Gründe angegeben werden
 - die **Auflösung** darf jedoch nicht aus diskriminierenden Gründen erfolgen
- bloße Krankenstände stehen der Auflösung nicht entgegen
- die Probezeit umfasst 3 Monate ab Lehrzeitbeginn
 - erfüllt der Lehrling in den ersten 3 Monaten seine Schulpflicht in einer lehrgangsmäßig geführten Berufsschule, gelten die ersten 6 Wochen der Ausbildung im Betrieb als Probezeit

Einvernehmliche Auflösung

- **Einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses**
 - Lösung des Lehrverhältnisses in beiderseitigem Einvernehmen
 - **Schriftlichkeit** erforderlich
 - **Bescheinigung** der AK oder Amtsbestätigung eines Gerichtes notwendig
 - muss vom Lehrling schon vor Unterschriftsleistung eingeholt worden sein
 - bei Minderjährigen ist die **Zustimmung** der gesetzlichen Vertreter (beide Elternteile!) einzuholen
 - jederzeit während der gesamten Dauer möglich
 - ein rechtlicher Grund muss dafür nicht vorliegen

Vorzeitige Auflösung

- **Vorzeitige Auflösung durch den Lehrberechtigten - „Entlassung“**
 - Die einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung des Lehrberechtigten bei Vorliegen bestimmter wichtiger Gründe, das Dienstverhältnis mit dem Lehrling sofort zu beenden.
 - **Schriftlichkeit** erforderlich
 - an das **Vorliegen bestimmter Gründe** gebunden
 - die in §15 Abs 3 BAG genannten Gründe sind taxativ aufgezählt
 - einseitig: Gestaltungsrecht des AG
 - empfangsbedürftig: grundsätzlich mit Zugang der schriftlichen Entlassungserklärung wirksam

Vorzeitige Auflösung

- **Vorzeitige Auflösung durch den Lehrberechtigten - „Entlassung“**
 - Der praktische Erfolg einer Entlassung hängt nicht nur von der Rechtslage, sondern auch von der **Beweissituation** ab.
 - Der AG muss im Streitfall vor Gericht die Entlassungsgründe nicht nur behaupten, sondern auch beweisen können.
 - Verwarnungen im Vorfeld unbedingt schriftlich aussprechen.
 - den Erziehungsberechtigten über die Verwarnung verständigen
 - Bei Zeugen sind Niederschriften des Wahrgenommenen anlässlich des Vorfalls zu empfehlen.

Vorzeitige Auflösung

■ Entlassungsausspruch

- Sobald dem AG der Entlassungsgrund bekannt ist, muss er die Entlassung **unverzüglich**, das heißt sofort und ohne Verzögerung aussprechen (Sonderfall: Dauerdelikte).
 - Das Zuwarten mit dem Ausspruch kann konkludenten Verzicht auf die Geltendmachung des Entlassungsrecht darstellen.
- Zur Feststellung des Sachverhalts erforderliche und zumutbare Erhebungen ohne Verzögerung durchführen.
- Zuwarten bis man den Lehrling hinsichtlich des möglichen Entlassungsgrundes konfrontieren kann.
- Abwarten des Endberichtes eines Detektivs zulässig, wenn Beweisbarkeit des Sachverhaltes noch nicht eindeutig feststeht.
- Einholung rechtlicher Beratung durch WK oder Anwalt.
- Lehrling gegebenenfalls arbeitsfrei stellen (keine Weiterbeschäftigung).

Vorzeitige Auflösung

■ Besonders entlassungsgeschützte Personengruppen

- Bestimmte Personengruppen können nur nach **vorheriger Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes** entlassen werden:
 - werdende Mütter und Lehrlinge in Mütter- bzw. Väterkarenz bzw. teilweise in Elternteilzeit
 - Präsenz- und Zivildienstler
 - Betriebsratsmitglieder, Jugendvertrauensratsmitglieder, Wahlvorstände, Wahlwerber

Die Zustimmung muss unverzüglich nach Bekanntwerden des Entlassungsgrundes eingeholt werden.

- Entlassungen, die ohne Einholung der Zustimmung ausgesprochen werden, sind **rechtsunwirksam**.
- Begünstigte Behinderte unterliegen keinem besonderen Entlassungsschutz.
 - Wird die Entlassung erfolgreich bekämpft, kommt es in diesen Fällen jedoch zur Fortsetzung des Dienstverhältnisses.

Vorzeitige Auflösung

- **Kurzübersicht der Auflösungsgründe gemäß § 15 Abs 3 BAG**
 - Diebstahl, Veruntreuung oder sonstige strafbare Handlung, die den Lehrling das Vertrauen des Lehrberechtigten unwürdig macht
 - wenn der Lehrling länger als einen Monat in Haft gehalten wird (ausgenommen Untersuchungshaft)
 - Tätlichkeit, erheblich wörtliche Beleidigung, gefährliche Drohung gegenüber Lehrberechtigten bzw. Betriebsangehörigen
 - wenn der Lehrling trotz wiederholter Ermahnung die ihm auf Grund des BAG, des Schulpflichtgesetzes oder des Lehrvertrages obliegenden Pflichten verletzt oder vernachlässigt
 - Verrat/Verwertung eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses
 - abträglicher Nebenerwerb; Verrichtung von Arbeiten des Lehrberufes für Dritte gegen Entgelt
 - unbefugtes Verlassen des Lehrplatzes
 - wenn der Lehrling unfähig wird, den Lehrberuf zu erlernen

Vorzeitiger Austritt

- **Vorzeitige Auflösung durch den Lehrling - vorzeitiger Austritt**
 - Die vom Lehrling erklärte sofortige (fristlose) Auflösung des Lehrverhältnisses aus einem wichtigen Grund.
 - **Schriftlichkeit** erforderlich
 - bei Minderjährigen ist die **Zustimmung** der gesetzlichen Vertreter (beide Elternteile!) erforderlich
 - an das **Vorliegen bestimmter Gründe** gebunden
 - die in §15 Abs 4 BAG genannten Gründe sind taxativ aufgezählt
 - einseitig: Gestaltungsrecht des Lehrlings
 - empfangsbedürftig: grundsätzlich mit Zugang der schriftlichen Auflösungserklärung wirksam
 - Austritt muss unverzüglich erklärt werden (außer Dauerdelikt)

Vorzeitiger Austritt

■ Kurzübersicht der Austrittsgründe gemäß § 15 Abs 4 BAG

Ein Austrittsgrund liegt vor, wenn

- der Lehrling ohne Schaden für seine Gesundheit das Lehrverhältnis nicht fortsetzen kann
- der Lehrberechtigte/Ausbilder seine Pflichten gröblich vernachlässigt, den Lehrling zu unsittlichen oder gesetzeswidrigen Handlungen verleiten sucht, ihn misshandelt, körperlich züchtigt oder erheblich wörtlich beleidigt (oder ihn diesbezüglich zu schützen unterlässt)
- der Lehrberechtigte unfähig wird, seine Verpflichtungen auf Grund des BAG oder des Lehrvertrages zu erfüllen
- der Lehrling seinen Lehrberuf aufgibt

Vorzeitiger Austritt

- Exkurs: „Aufgabe des Lehrberufes“
 - Erfordert als Austrittstatbestand eine einseitige empfangsbedürftige schriftliche Willenserklärung des Lehrlings.
 - Bei Minderjährigkeit ist die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters (beide Elternteile) notwendig.
 - Der Lehrling ist in keiner Weise verpflichtet seinen Entschluss zu begründen oder einen Nachweis zu erbringen, dass er seinen Lehrberuf tatsächlich aufgibt.
 - Im Falle eines Rechtsstreites ist der Lehrling beweispflichtig, dass er im Zeitpunkt der Auflösungserklärung den Willen zur Auflösung des Lehrberufes besaß.
 - Die derzeitige Rechtslage sieht keine Wartezeit für den Abschluss eines neuen Lehrvertrages vor.

Endigung und vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses

■ **Rechtsunwirksame Auflösungen**

- Mangelt es an einem gesetzlichen Lösungsfall, an der Schriftlichkeit oder der erforderlichen Zustimmung bzw. Belehrung ist die Auflösung rechtsunwirksam.
- Daraus folgt der Anspruch des Lehrlings auf Fortbestand seines Lehrverhältnisses, bei Verschulden des AG mit einem Wahlrecht des Lehrlings Kündigungsentschädigung zu begehren.

■ **Unwirksame Austrittserklärung des Lehrlings**

- Tritt der Lehrling ohne ausreichenden Grund, bloß mündlich oder ein Minderjähriger ohne Zustimmung der gesetzlichen Vertreter aus, ist das Lehrverhältnis als nicht beendet anzusehen.
- Das weiterhin aufrechte Lehrverhältnis kann jederzeit bei Vorliegen eines Entlassungsgrundes durch den AG beendet werden.

Ausbildungsübertritt

- **Außerordentliche Auflösung - „Ausbildungsübertritt“ (§ 15 a BAG)**
 - Die außerordentliche Auflösungsmöglichkeit ist am **Ende des 12. Monats** bzw. bei drei- und mehrjährigen Lehrberufen auch am **Ende des 24. Monats** der Lehrzeit sowohl durch den Lehrberechtigten als auch durch den Lehrling möglich.
 - bei werdenden Müttern oder Präsenzdienern nicht möglich
 - Beim Ausbildungsübertritt sind die **Frist von einem Monat** sowie ein **mehrstufiges Verfahren** einzuhalten.

Ausbildungsübertritt

■ Mitteilung der Auflösungsabsicht

- Der Lehrberechtigte hat spätestens am Ende des 9. bzw. 21. Lehrmonats die Mitteilung
 - über die Absicht einer außerordentlichen Auflösung und
 - die geplante Aufnahme eines Mediationsverfahrensnachweislich dem Lehrling, der Lehrlingsstelle und (soweit existent) dem Betriebsrat sowie dem Jugendvertrauensrat zu übermitteln.

■ Mediationsverfahren

- Der Lehrberechtigte hat einen Mediator vorzuschlagen.
- Aufgabe des Mediators ist es, als fachlich ausgebildeter, neutraler Vermittler die Kommunikation zwischen Lehrberechtigtem und Lehrling mit dem Ziel zu fördern, eine selbst verantwortete Lösung ihres Konfliktes zu ermöglichen.

Ausbildungsübertritt

- Lehnt der Lehrling den **Mediator** unverzüglich ab, hat der Lehrberechtigte zwei weitere Mediatoren vorzuschlagen. Wählt der Lehrling keine dieser Personen unverzüglich aus, gilt der Erstvorschlag als angenommen.
- Der Lehrberechtigte hat den Mediator spätestens am **Ende des 10. bzw. 22. Lehrmonats** mit der Mediation zu beauftragen.
- In die Mediation sind einzubeziehen:
 - der Lehrberechtigte, der Lehrling, bei Minderjährigkeit des Lehrlings der gesetzliche Vertreter und auf Verlangen des Lehrlings eine Person seines Vertrauens
- Die Kosten des Mediationsverfahrens trägt der Lehrberechtigte.

Ausbildungsübertritt

- Das **Mediationsverfahren endet** spätestens mit Beginn des 5. Werktages vor Ablauf des 11. bzw. 23. Lehrmonats durch Zeitablauf.
 - Voraussetzung für das „automatische“ Ende ist zumindest ein Mediationsgespräch unter Teilnahme des Lehrberechtigten oder des Ausbilders.
- Ein **Ende der Mediation tritt vor diesem Zeitpunkt** ein, wenn
 - der Lehrberechtigte sich zur Fortsetzung des Lehrverhältnisses bereit erklärt,
 - der Lehrling erklärt, nicht weiter auf der Fortsetzung des Lehrverhältnisses zu bestehen, oder
 - der Mediator das Mediationsverfahren für beendet erklärt.

Ausbildungsübertritt

- **Auflösungserklärung und Ende des Lehrverhältnisses**
 - Die schriftlich Auflösungserklärung muss dem Lehrling (bei Minderjährigen auch dem gesetzlichen Vertreter) spätestens am **letzten Tag des 11. bzw. des 23. Lehrmonats zugehen**. Das Lehrverhältnis endet dann am letzten Tag des 12. bzw. des 24. Lehrmonats.
 - Wird das Schriftstück per Post übermittelt, muss es entsprechend frühzeitig abgesendet werden. Empfehlenswert ist die persönliche Übergabe oder die Übergabe mittels Boten.
 - Der Lehrberechtigte hat schriftlich unverzüglich nach Auflösungserklärung die Lehrlingsstelle, innerhalb von 14 Tagen nach Ende des Lehrverhältnisses die Berufsschule zu verständigen.



Weiterverwendungspflicht

Weiterverwendungspflicht

- Unter **Behaltezeit** (Weiterverwendungszeit) ist die **Verpflichtung**, den Lehrling nach Beendigung der Lehrzeit drei Monate in seinem erlernten Beruf im Betrieb **weiter zu verwenden**, zu verstehen (§ 18 BAG).
 - manche Kollektivverträge sehen längere Behaltezeiten vor
 - z.B.: Metallindustrie 6 Monate + Behaltezeiten die nicht mit einem Monatsersten enden, werden auf das nächste Monatsende erstreckt
 - Hat der Lehrling beim Lehrberechtigten nur einen Teil der festgesetzten Lehrzeit absolviert und entspricht dieser Teil maximal der halben Lehrzeit, so ist der Lehrberechtigte nur zur Weiterverwendung im halben Ausmaß verpflichtet (KV-Sonderbestimmungen beachten!).

Weiterverwendungspflicht

■ Entfall der Behaltezeit

- einvernehmliche Lösung
- Austritt ohne wichtigen Grund
- gerechtfertigte vorzeitige Lösung
- Bewilligung zur Kündigung vor Ablauf der Behaltezeit
- Erlassung der Behaltezeit aus wirtschaftlichen Gründen
 - Die WK hat im Einvernehmen mit der AK auf Antrag die Weiterverwendung nach dem Gesetz zu erlassen oder eine Bewilligung zur Kündigung zu erteilen, wenn diese Verpflichtung aus wirtschaftlichen Gründen nicht erfüllt werden kann.
- Verzicht des Lehrlings nach Ende der Lehrzeit

Weiterverwendungspflicht

- Die **Nichteinhaltung der Behaltepflicht** durch den Lehrberechtigten führt zu zivil-/arbeitsrechtlichen Folgen.
 - Der Lehrling hat ein **Wahlrecht zwischen Erfüllung und Schadenersatz**.
 - Der Lehrling kann die tatsächliche Beschäftigung einklagen
 - **oder** die Weigerung hinnehmen und Schadenersatz verlangen (Geldanspruch in Höhe jenes Entgelts, welches der ausgelernte Lehrling als AN verdient hätte, wenn er entsprechend der Behaltepflicht beschäftigt worden wäre).
 - Die Verletzung steht jedoch nicht unter Verwaltungsstrafsanktion.
- Die Weiterverwendungspflicht umfasst grundsätzlich die Verpflichtung des AG:
 - zur Begründung eines Vollzeitarbeitsverhältnisses
 - den AN im erlernten Beruf weiterzuverwenden
 - **Recht auf tatsächliche Vollzeitbeschäftigung im erlernten Beruf im Betrieb des früheren Lehrberechtigten**

Weiterverwendungspflicht

- Die Bestimmung des § 18 BAG begründet kein „gesetzliches Arbeitsverhältnis“ .
 - weil nur der Lehrberechtigte und nicht auch der Lehrling zum Abschluss eines AV zur Weiterverwendung verpflichtet wird
- Die Behaltepflicht normiert eine **privatrechtliche Kontrahierungspflicht** des Lehrberechtigten gegenüber dem Lehrling.
- Mit der Behaltezeit beginnt arbeitsrechtlich ein neues Dienstverhältnis (ausgenommen in Bezug auf Urlaub).
- **Verzicht** auf die Behaltezeit durch den „Lehrling“ nach Ende der Lehrzeit möglich (außer bei Befristungsvereinbarung).

Weiterverwendungspflicht

- Der Behaltepflicht kann durch ein **unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis** entsprochen werden.
- Wenn eine Befristung nicht ausdrücklich vereinbart wurde, gilt ein **unbefristetes AV** als vereinbart.
 - Auch eine Weiterverwendung des DN während der Kündigungsfrist entspricht § 18 BAG.
 - Daher kann eine Kündigung schon während der Behaltepflicht ausgesprochen werden (Kündigungsfristen und -termine beachten).
- **Befristung der Behaltezeit möglich**
 - sollte bereits mit dem Lehrvertrag abgeschlossen werden
 - auch nach Ende der Lehrzeit kann für die Dauer der Behaltezeit ein befristetes Dienstverhältnis abgeschlossen werden
 - OGH: zur Erfüllung der Behaltezeitverpflichtung genügt es, dem Lehrling (spätestens vor Ende der Lehrzeit) ein auf die Dauer der Behaltezeit befristetes AV im erlernten Beruf nachweislich anzubieten

Weiterverwendungspflicht

- **Betriebliche Zweckmäßigkeit einer Behaltezeitbefristung**
 - mangels Kündigungserfordernis greift kein besonderer Kündigungsschutz (Schwangerschaft, Präsenzdienst, usw.)
- **Vorsicht**
 - Befristungen dürfen bei sonstigem Unwirksamkeitsrisiko **nicht diskriminieren**.
 - Diskriminierungen nach Geschlecht, Religion, usw. ermöglichen nach Wahl des AN eine Klage auf ein unbefristetes AV oder auf Schadenersatz (Kündigungsschädigung).
 - Das Verbot, AN in befristeten AV zu benachteiligen, verlangt, Entgelte und sonstige Vorteile auch während der Behaltzeitbefristung so zu geben, als bestünde keine Befristung.



Besonderheiten in der Lehrlingsausbildung

- Entgeltfortzahlung bei Krankheit
- Arbeitszeit bei minderjährigen Lehrlingen
- Überstunden
- Urlaub

Entgeltfortzahlung bei Krankheit

- **Krankheit**
 - behandlungsbedürftiger regelwidriger Körper- oder Geisteszustand
- **Arbeitsunfall**
 - Unfälle während, aber auch auf dem Weg zur und von der Arbeit
- **Melde- und Nachweispflicht**
 - Der Lehrling ist verpflichtet, dem Lehrberechtigten die Arbeitsverhinderung unverzüglich bekannt zu geben und über dessen Verlangen eine ärztliche Krankenbestätigung vorzulegen.
 - Bei Verletzung der Melde- und Nachweispflicht verliert der Lehrling für diesen Zeitraum den Entgeltanspruch.
- im BAG gesondert geregelt

Entgeltfortzahlung bei Krankheit

- Entgeltfortzahlung für Lehrlinge bei **Krankheit** (pro Lehrjahr)
 - 4 Wochen volle Lehrlingsentschädigung
 - 2 Wochen Zahlung der Differenz zwischen der Lehrlingsentschädigung und dem vollen Krankengeld (Teilentgelt)
Ist dieser Anspruch ausgeschöpft, gebührt bei einer weiteren Erkrankung im selben Lehrjahr für 3 Kalendertage die volle Lehrlingsentschädigung und für 6 Wochen ein Teilentgelt.
- Entgeltfortzahlung für Lehrlinge bei **Arbeitsunfall** (pro Arbeitsunfall)
 - 8 Wochen volle Lehrlingsentschädigung
 - 4 Wochen Zahlung der Differenz

Arbeitszeit bei minderjährigen Lehrlingen

- Die Regelungen über Arbeitszeit stellen **zwingendes Recht** dar.
 - Sie können - abgesehen von den ausdrücklich geregelten Möglichkeiten - weder durch privatrechtliche Vereinbarungen noch durch Zustimmung seitens des jugendlichen Lehrlings geändert werden.
- Die **Normalarbeitszeit** für Jugendliche darf grundsätzlich **8 h täglich** (zulässige Tagesarbeitszeit) und **40 h wöchentlich** (zulässige Wochenarbeitszeit) betragen.
 - Die zulässige Arbeitszeit kann in **Ausnahmefällen** auf **maximal 9** (im Zusammenhang mit Vor- und Abschlussarbeiten 9,5) Stunden pro Tag beziehungsweise 45 Stunden pro Woche ausgedehnt werden.

Arbeitszeit bei minderjährigen Lehrlingen

- Nach § 11 Abs 1 KJBG ist die **tägliche Arbeitszeit** von Jugendlichen mit 8 Stunden begrenzt und darf nur in den im KJBG ausdrücklich aufgezählten Fällen überschritten werden. Eine solche **Ausnahme gestatten**:
 - § 11 Abs 2 in Verbindung mit der Erreichung einer längeren Freizeit, die mit der Wochenfreizeit zusammenhängen muss.
 - § 11 Abs 2a bei einem mehrwöchigen Durchrechnungszeitraum, der allerdings voraussetzt, dass für vergleichbare AN des Betriebes eine solche Arbeitszeiteinteilung besteht und dem AG eine abweichende Arbeitszeiteinteilung für Jugendliche nicht zugemutet werden kann.
 - § 11 Abs 2b im Zusammenhang mit der Einarbeitung von sog. Fenstertagen in Verbindung mit Feiertagen.
 - § 12 in Verbindung mit der Durchführung von Vor- und Abschlussarbeiten.
 - § 20 bei der Vornahme von Notstandsarbeiten.

Arbeitszeit bei minderjährigen Lehrlingen

- Die zulässige Dauer der **Wochenarbeitszeit** beträgt nach § 11 Abs 1 KJBG 40 Stunden. Für folgende Anlässe hat der Gesetzgeber **Ausnahmen** vorgesehen:
 - Bei Vorliegen einer kollektivvertraglichen Regelung, wonach die Wochenarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes so verteilt wird, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die zulässige Dauer von 40 h nicht überschreitet.
 - Neben der KV-Zulassung muss eine solche Arbeitszeiteinteilung auch für vergleichbare erwachsene AN bestehen und dem AG eine abweichende Regelung für Jugendliche nicht zugemutet werden können.

Arbeitszeit bei minderjährigen Lehrlingen

- Bei Einarbeitung von sog. Fenstertagen in Verbindung mit Feiertagen, vorausgesetzt der Einarbeitungszeitraum beträgt höchstens 7 Wochen (durch Betriebsvereinbarung Ausdehnung auf 13 Wochen möglich).
- Bei Vor- und Abschlussarbeiten aus zwingenden betrieblichen Gründen bis zu einem Höchstausmaß von 43 Wochenstunden, soweit es sich um Jugendliche handelt, die das 16. Lebensjahr vollendet haben.
- Bei der Vornahme von Notstandsarbeiten.

Arbeitszeit bei minderjährigen Lehrlingen

■ Ruhezeit

- Jugendliche haben spätestens nach 6 h Arbeit Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhepause von 30 Minuten.
- Lehrlinge bis zum vollendeten 15 Lj. haben nach Arbeitsende Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 14 h innerhalb von 24 h nach Arbeitsbeginn.
- Lehrlinge bis zum vollendeten 18 Lj. sind 12 h ununterbrochene Ruhezeit innerhalb von 24 h zu gewähren.

■ Nachtarbeitsverbot

- Zwischen 20 und 6 Uhr dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden (Ausnahme in mehrschichtigen Betrieben: ab 5 Uhr).

■ Auch an **Sonn- und gesetzlichen Feiertagen** dürfen Jugendliche grundsätzlich nicht beschäftigt werden

- Ausnahme: z.B. Gastgewerbe

Arbeitszeit bei minderjährigen Lehrlingen

- Grundsätzlich haben Jugendliche Anspruch auf eine ununterbrochene **Wochenfreizeit von 2 Tagen**, in die der Sonntag zu fallen hat. Diese Wochenfreizeit hat spätestens um 13 Uhr am Samstag zu beginnen.
 - bei Vor- und Abschlussarbeiten 15 Uhr
 - sollte eine Beschäftigung am Samstag erfolgen, hat der Montag arbeitsfrei zu bleiben
- **Ausnahmeregelungen:**
 - Teilung der Wochenfreizeit aus organisatorischen Gründen
 - Sonderregelungen z.B. für Handel, Bäcker, Fleischer, Konditor, Molkereifachmann, usw.

Überstunden

- Wird die gesetzlich vorgesehene Normalarbeitszeit überschritten, liegen in der Regel **Überstunden** vor.
 - Ausnahme z.B. Durchrechnungszeitraum nach KV
- Überstunden sind für **Jugendliche verboten**.
 - werden sie dennoch geleistet, gebührt ein Zuschlag von 50% auf den Normallohn (= Lehrlingsentschädigung)
 - Kollektivverträge können höhere Überstundenentgelte vorsehen
 - Ausnahmen bei Vor- und Abschlussarbeiten bzw. bei Vorliegen zwingender betrieblicher Gründe bei Jugendlichen über 16 Jahre
- Überstunden sind bei Lehrlingen über **18 Jahren zulässig**.
 - für die Berechnung ist der niedrigste betriebliche Arbeiter- bzw. Angestelltenlohn („Istlohn“) heranzuziehen

Überstunden

- **Lehrlinge bis zum vollendeten 16. Lebensjahr**
 - Es gilt ein Überstundenverbot.
 - Sie dürfen nur ausnahmsweise zu Vor- und Abschlussarbeiten herangezogen werden, wobei diese zusätzlichen Arbeitszeiten durch Zeitausgleich in der gleichen, spätestens jedoch in der folgenden Kalenderwoche auszugleichen sind.
- **Lehrlinge über 16 Jahre**
 - Bei zwingenden betrieblichen Gründen dürfen die tägliche Arbeitszeit um eine halbe Stunde (max. 9,5 h) bzw. die wöchentliche Arbeitszeit um maximal 3 Stunden zur Leistung von Vor- und Abschlussarbeiten überschritten werden.
 - z.B.: Arbeiten zur abschließenden Kundenbedienung einschließlich damit zusammenhängender Aufräumarbeiten.
 - Diese Mehrleistungen dürfen als Überstunden entlohnt werden.
- **Volljährige Lehrlinge**
 - Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr bereits vollendet haben dürfen Überstunden leisten (Achtung: spezielle Entlohnung).

Urlaub

- Es gelten grundsätzlich die Bestimmungen des **allgemeinen Urlaubsrechts**.
 - Jeder Lehrling hat Anspruch auf einen 5-wöchigen Mindesturlaub (30 Werktage).
 - Besonders beachtet werden müssen bei Lehrlingen die im KJBG enthaltenen **Sonderbestimmungen**.
- **Minderjährige Lehrlinge** haben auf Verlangen Anspruch auf mindestens 12 Werktage Urlaub zwischen 15.06. und 15.09.

Urlaub

- Keiner der beiden Vertragspartner ist berechtigt, die **zeitliche Lage des Urlaubes** einseitig zu bestimmen.
 - ⇒ **Vereinbarung zwischen AG und Lehrling notwendig**
 - ⇒ (während das Schweigen des Lehrlings keine gültige Vereinbarung bewirkt, muss der AG rasch auf den konkreten Urlaubswunsch des Lehrlings reagieren, um eine Urlaubsvereinbarung zu verhindern)
- Findet keine Einigung statt gibt es für beide Seiten die Möglichkeit **Klage bei Gericht** einzubringen.
 - Das Gericht hat eine Interessenabwägung vorzunehmen.
 - Abgewogen werden betriebliche Interessen gegen jene des Arbeitnehmers (insb. die Erholungsmöglichkeit).

Urlaub

- Der AG kann den Lehrling **nicht einseitig auf „Urlaub schicken“**.
 - Tut er dies dennoch, riskiert er dass der Lehrling den Anspruch auf Entgeltfortzahlung behält und daneben sein Urlaubsanspruch unvermindert aufrecht bleibt.
- Bei Antritt desurlaubes **ohne gültig zustande gekommene Vereinbarung riskiert der Lehrling die „Entlassung“**.
- **Urlaubsentgelt**
 - Der Lehrling behält während der Dauer desurlaubes den Anspruch auf seine Lehrlingsentschädigung.
- **Verjährung**
 - Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von 2 Jahren ab Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist.

Urlaub

■ Erkrankung während desurlaubes

- Die Tage dieser Arbeitsunfähigkeit zählen nicht als Urlaubstage.
- Für diese Tage steht auch kein Urlaubsentgelt, sondern Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu.
- Eine Erkrankung bewirkt allerdings keine automatische Verlängerung des vereinbarten Urlaubs.
- Einschränkungen um Missbrauch vorzubeugen:
 - die Erkrankung darf nicht vom Lehrling vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt werden
 - die Erkrankung muss mindestens 4 Kalendertage dauern
 - der AG muss nach dreitägiger Krankheitsdauer verständigt werden (nach Wiederantritt Krankenstandsbestätigung)

■ Ablöseverbot

- Bei aufrechtem Lehrverhältnis darf ein Urlaub nicht in Geld abgelöst werden.



Fragen Sie mich jetzt ...



Fragen Sie mich später ...

Mag. Michael Gassner
Wirtschaftskammer NÖ
Abteilung Bildung
T 02742/851-17500
E berufsausbildung@wknoe.at
W wko.at/noe/bildung