

SCHNUPPERLEHRE

Unter „Schnupperlehre“ wird ein kurzfristiges, entgeltfreies Beobachten und Verrichten einzelner Tätigkeiten in einem Betrieb durch Schüler oder Jugendliche, die keine Schüler mehr sind, verstanden. Es handelt sich dabei weder um ein Lehr- noch um ein sonstiges Ausbildungsverhältnis.

Die „Schnupperlehre“ ermöglicht Jugendlichen das Kennenlernen von Berufen, das Korrigieren falscher Berufsvorstellungen und die selbstkritische Überprüfung der persönlichen Eignungen und Neigungen. Zusätzlich erhält der Unternehmer durch eine „Schnupperlehre“ Unterstützung bei der Personalauswahl.

Tätigkeiten:

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

Es darf unter keinen Umständen eine Eingliederung der 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 der Sicherheitsvorschriften). Sollte der Schüler einzelne Handgriffe ausprobieren dürfen, ist dabei auf die körperliche und geistige Reife Bedacht zu nehmen. Der Unternehmer verstößt sonst gegen die Bestimmungen des KJBG (Gesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen).

Unterschieden wird zwischen

- **Schulveranstaltungen bzw. schulbezogenen Veranstaltungen**

Während **Schulveranstaltung „berufspraktische Tage“** besucht der Großteil der Schüler einer Klasse zeitgleich die Betriebe. Terminwünsche werden meist von der Schule an die Betriebe herangetragen. Die Schüler betätigen sich im Rahmen ihres Unterrichtes im jeweiligen Betrieb. Die Verantwortung über Ablauf, Inhalt, Dauer, Betreuung und Begleitung liegt beim jeweiligen Lehrer bzw. beim verantwortlichen Betreuer im Betrieb.

Bei der **individuellen Berufsorientierung während der Unterrichtszeit** handelt es sich um eine **schulbezogene Veranstaltung**. Die Berufsorientierung während der Unterrichtszeit darf an höchstens **fünf Tagen** pro Betrieb und Kalenderjahr erfolgen, wenn es sich um Schüler der 8. Klasse Volksschule, der 4. Klasse Hauptschule, der 8. und 9. Klasse der Sonderschule, der Polytechnischen Schule oder der 4. Klasse der allgemein bildenden höheren Schule handelt und die individuelle Berufsorientierung vom Klassenvorstand genehmigt wird. Sie hat auf den lehrplanmäßigen Unterricht aufzubauen. Die Erlaubnis zum Fernbleiben ist beim Klassenvorstand einzuholen. Die Festlegung einer geeigneten Aufsichtsperson hat auf Vorschlag des Erziehungsberechtigten bzw. des Praxisbetriebes zu erfolgen.

Die Schüler sind in beiden Fällen in gleicher Weise kranken- und unfallversichert wie beim Unterricht im Klassenzimmer oder auf Exkursion.

Der Betriebsinhaber muss keine Meldung bei der AUVA erstatten. Ein Beitrag zur Unfallversicherung ist nicht zu entrichten, da der Schüler über die Schülerunfallversicherung versichert ist.

- **Individuelle Berufsorientierung außerhalb der Unterrichtszeit**

Bei der individuellen Berufsorientierung von jugendlichen Schülern außerhalb der Unterrichtszeit (z.B. nach dem täglichen Unterricht oder während der Ferien) ist die Zustimmung des Erziehungsberechtigten erforderlich.

Die Verantwortung über Ablauf, Inhalt, Dauer, Betreuung und Begleitung liegt bei den Eltern sowie beim verantwortlichen Betreuer im Betrieb.

Ein Beitrag zur Unfallversicherung ist nicht zu entrichten, da der Schüler über die Schülerunfallversicherung versichert ist.

Die Berufsorientierung außerhalb der Unterrichtszeit darf an höchstens **15 Tagen** pro Betrieb und Kalenderjahr erfolgen. Zielgruppe sind alle Schüler (egal welcher Schultyp) im oder nach dem achten Schuljahr.

- **Schnupperlehre von Jugendlichen, die keine Schüler mehr sind**

Wenn Jugendliche, die keine Schüler mehr sind, eine Schnupperlehre beginnen wollen, sind die Rahmenbedingungen zwischen den Betrieben und den Erziehungsberechtigten vorab zu klären. Insbesondere sollte eine schriftliche Berufspraktikumsvereinbarung abgeschlossen werden, in der ausdrücklich klargestellt ist, dass die Betätigung im Betrieb ausschließlich zur Berufsorientierung und somit ohne Arbeits- und Entgeltspflicht erfolgt. Insbesondere ist auch die Zustimmung des Erziehungsberechtigten einzuholen.

Der Betriebsinhaber muss den Jugendlichen, der kein Schüler mehr ist, zur gesetzlichen Unfallversicherung anmelden. Der Unfallversicherungsbeitrag beträgt 12 Cent pro Tag. Die Krankenversicherung besteht meist durch die Mitversicherung bei den Eltern. Besteht bei einem Jugendlichen - aus welchen Gründen auch immer - kein entsprechender Krankenversicherungsschutz, sollte der Betrieb von der individuellen Berufsorientierung Abstand nehmen!

Dauer und Ausmaß

Erfahrungsgemäß werden die Zeiten, in denen sich der Schnupperlehrling im Betrieb aufhalten darf, individuell vereinbart. Regelmäßig dauert die Schnupperlehre nicht länger als eine Arbeitswoche.

Der Jugendliche sollte idealerweise nur zu seinen typischen Unterrichtszeiten (Montag bis Freitag von 08:00 Uhr bis 18:00 Uhr) und nicht länger als 8 Stunden täglich im Betrieb sein.

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen:

Es muss eine Bestätigung vorliegen, dass der Schüler über die relevanten Rechtsvorschriften wie zB. jugendschutzrechtliche Bestimmungen, Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzes und arbeitshygienische Vorschriften hingewiesen wurde. Diese Belehrung hat durch eine geeignete Person im Betrieb zu erfolgen.

Tipp!

Verwenden Sie unsere Muster einer Berufspraktikumsvereinbarung.

wko.at/Content.Node/Service/Bildung-und-Lehre/Lehre/Rechtsinformation/s/Schnupperlehre.html

Vorsicht!

Nach der Rechtsauffassung der AUVA und der Krankenkassen sind Schnuppertage nach der Schulpflicht in den einschlägigen Berufen der Tourismus- und Freizeitwirtschaft nicht möglich.

Vorsicht!

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