

Gesetzliche Schutzbestimmungen für Lehrlinge

Da Lehrlinge als Dienstnehmer gelten, sind für sie die **Bestimmungen der aushangspflichtigen Gesetze** (z. B. Arbeitnehmerschutzgesetz (ASchG)) anzuwenden.

Für die **Beschäftigung von Jugendlichen unter 18 Jahren**, die in einem Dienst-, Lehr- oder sonstigem Ausbildungsverhältnis stehen, gelten zusätzlich besondere Schutzbestimmungen, die im **Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz (KJBG)** sowie die **Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO)** geregelt sind.

Was ist bei der Beschäftigung von Lehrlingen unter 18 Jahren zu beachten?

→ Gestaltung der Arbeitsstätte und der Arbeitsbedingungen

Arbeitsstätten, Arbeitsräume, Arbeitsplätze etc. sind entsprechend den Vorgaben des Arbeitnehmerschutzgesetzes (ASchG) einzurichten. Bei der Beschäftigung von Jugendlichen (laut KJBG) ist der Dienstgeber zudem verpflichtet, vor Beginn der Beschäftigung die **Gefahren für die Gesundheit, Sicherheit und Sittlichkeit zu ermitteln** und dementsprechend erforderliche Maßnahmen zu treffen. Die Körperkraft, das Alter und der Stand der Ausbildung und der Unterweisung der Jugendlichen sind dabei zu berücksichtigen.



Achten Sie darauf, dass Ihren Lehrlingen die notwendigen sanitären Einrichtungen zur Verfügung stehen (entsprechend § 27 und § 29 ASchG). Nach Geschlecht getrennte Anlagen sind notwendig, wenn regelmäßig gleichzeitig mindestens fünf Frauen und mindestens fünf Männer anwesend sind.

→ Gefahrenbelehrung

Lehrlinge sind vor der Arbeitsaufnahme unter Verantwortung des Dienstgebers über die im Betrieb bestehenden **Gefahren** sowie über die **betrieblichen Sicherheitseinrichtungen** und Sicherheitsmaßnahmen zu unterweisen. Die Unterweisung muss nachweislich und während der Arbeitszeit erfolgen.

→ Beschäftigungsverbote und -beschränkungen

In der Verordnung über **Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO)** ist geregelt, mit welchen gefährlichen Arbeitsstoffen und Arbeitsmitteln sowie unter welchen besonderen Belastungen Jugendliche **NICHT** arbeiten dürfen. Die Arbeit mit gefährlichen Arbeitsmitteln ist in vielen Fällen nach einer gewissen Ausbildungszeit und mit dem Nachweis einer entsprechenden Gefahrenunterweisung in der Berufsschule für Jugendliche in Ausbildung erlaubt.

→ Jugendlichenuntersuchung

Jede/r berufstätige Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren wird von seiner Sozialversicherung einmal pro Jahr zur Jugendlichenuntersuchung eingeladen. Der Lehrberechtigte hat die Lehrlinge über die Durchführung der Untersuchung zu informieren und ihnen die erforderliche Zeit für die Teilnahme unter Fortzahlung des Entgeltes frei zu geben. Bei Jugendlichen, die erstmalig eine Beschäftigung antreten, ist diese Untersuchung binnen zwei Monaten durchzuführen.



→ **Beförderung von Geld- und Sachwerten für Lehrlinge unter 18 Jahren**

Außerhalb des Betriebes dürfen Jugendliche nicht zur Beförderung höherer Geld- und Sachwerte unter eigener Verantwortung herangezogen werden.

→ **Verzeichnis der Jugendlichen**

Im Betrieb ist ein Verzeichnis der beschäftigten Jugendlichen zu führen. Das Verzeichnis muss die Daten des Jugendlichen, Daten zur Beschäftigung des Jugendlichen im Betrieb und Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden und deren Entlohnung beinhalten.

Im Service- und Formularteil finden Sie eine Vorlage für das Verzeichnis Jugendlicher.

→ **Strafbestimmungen**

Wer die Bestimmungen des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes nicht beachtet, begeht eine Verwaltungsübertretung und kann von der Bezirksverwaltungsbehörde bestraft werden. Bei wiederholten Verstößen kann die Beschäftigung von Jugendlichen (Lehrlingen) auf bestimmte Zeit oder dauernd untersagt werden.

→ **Arbeitsinspektorat**

Lehrberechtigte sind verpflichtet, den Arbeitsinspektionsorganen die Lehrverträge der bei ihnen beschäftigten Lehrlinge vorzulegen. Auf Verlangen ist ihnen eine Kopie des Lehrvertrages zu übermitteln. Die Arbeitsinspektionsorgane sind verpflichtet, sich durch einen Dienstausweis auszuweisen.

→ **Aushangpflichtige Gesetze**

Das Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG) sowie die Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO) **müssen so aufgelegt werden, dass diese Vorschriften für die Jugendlichen leicht zugänglich sind.** Da Lehrlinge als Dienstnehmer gelten, sind auch alle anderen aushangpflichtigen Gesetze im Betrieb für die Lehrlinge zugänglich aufzulegen (z. B. Arbeitnehmer/innenschutzgesetz (ASchG), Arbeitszeitgesetz (AZG), besondere Schutzvorschriften einzelner Wirtschaftszweige).

Das Vorhandensein der aushangpflichtigen Gesetze im Betrieb kann von den Organen der Arbeitsinspektion überprüft werden.



Aushangpflichtige Gesetze sind zusammengefasst in einer **Broschüre im Fachbuchhandel** erhältlich. Eine **Auflistung der Aushangpflichtigen Gesetze** samt Möglichkeit zum Herunterladen des vollständigen Textes finden Sie unter:

www.wko.at → Service → Arbeitsrecht & Kollektivverträge
→ Arbeitsrecht → Arbeitnehmerschutz



Arbeits- und Ruhezeiten

Für die Beschäftigung von **Jugendlichen unter 18 Jahren**, die in einem Dienst-, Lehr- oder sonstigem Ausbildungsverhältnis stehen, gelten besondere Schutzbestimmungen, die im **Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz (KJBG)** geregelt sind. Für Arbeitnehmer/innen und **Lehrlinge, die bereits 18 Jahre alt sind**, gilt das **Arbeitszeitgesetz**.

Wie lange dürfen Lehrlinge (Jugendliche) unter 18 Jahren arbeiten?

- Die tägliche Arbeitszeit beträgt **acht Stunden**, die **Wochenarbeitszeit 40 Stunden**.
- Innerhalb einer Woche kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu neun Stunden ausgedehnt werden, wenn dadurch eine längere Wochenfreizeit, z. B. ein längeres Wochenende, erreicht wird.
- Eine **Verlängerung der Wochenarbeitszeit** auf bis zu 45 Stunden ist erlaubt, wenn innerhalb eines mehrwöchigen Durchrechnungszeitraumes die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden nicht übersteigt. Die Durchrechnung ist jedoch nur zulässig, wenn
 - der Kollektivvertrag eine solche Durchrechnung zulässt,
 - für vergleichbare erwachsene Arbeitnehmer des Betriebes eine solche Arbeitszeiteinteilung besteht
 - und eine abweichende Arbeitszeiteinteilung für Jugendliche dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden kann.

Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Jugendlichen eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen (z. B. bei Inanspruchnahme von so genannten „Fenstertagen“), so kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf die übrigen Werktage von höchstens sieben Wochen (einschließlich der Woche, in der der/die Ausfalltag/e fallen) verteilt werden. Der **Einarbeitungszeitraum** kann durch Betriebsvereinbarung auf höchstens 13 Wochen verlängert werden. Die Tagesarbeitszeit darf aber auch in diesem Fall neun Stunden, die Wochenarbeitszeit in den einzelnen Wochen des Einarbeitungszeitraumes 45 Stunden nicht überschreiten.



Welche Arbeitszeitregelungen gelten in Verbindung mit der Berufsschule?

Der/die Lehrberechtigte muss dem Lehrling zur Erfüllung der Berufsschulpflicht die **erforderliche Zeit freigeben**. Beginn und Ende der Berufsschulpflicht richten sich nach der im Lehrvertrag vereinbarten Lehrzeit. Für die Unterrichtszeit ist die **Lehrlingsentschädigung weiterzuzahlen**.

Die **Unterrichtszeit** in der Berufsschule ist auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit anzurechnen. Als Unterrichtszeit gelten:

- Unterrichtsstunden,
- Pausen mit Ausnahme der Mittagspause,
- Freigegegenstände und unverbindliche Übungen bis maximal zwei Unterrichtsstunden pro Woche,
- Förderunterricht, Förderkurse und Schulveranstaltungen (z. B. Exkursionen).

→ Regelungen bei Lehrgangsberufsschulen

- Während des Besuches der Lehrgangsberufsschule dürfen Lehrlinge nicht im Betrieb beschäftigt werden.
- Beträgt die Unterrichtszeit im Lehrgang mehr als 40 Stunden pro Woche, so hat der Lehrling dem Betrieb gegenüber keinen Anspruch auf Freizeitausgleich.
- Entfällt der Unterricht an bis zu zwei aufeinander folgenden Werktagen, so hängt die Arbeitsverpflichtung davon ab, ob es dem Lehrling in Bezug auf die Wegzeit zumutbar ist, den Betrieb aufzusuchen. Das ist z. B. nicht der Fall, wenn nur ein Unterrichtstag entfällt und der Lehrling eine Berufsschule außerhalb seines Bundeslandes besucht. Bei drei oder mehreren aufeinander folgenden unterrichtsfreien Tagen besteht Arbeitspflicht.

→ Regelungen bei Jahresberufsschulen

- Beträgt der Unterricht an einem Berufsschultag mindestens **acht Stunden** (das sind in der Regel neun Unterrichtsstunden), so ist danach eine Beschäftigung des Lehrlings im Betrieb nicht mehr zulässig.
- Beträgt die Unterrichtszeit weniger als acht Stunden, hat der Lehrling nach der Schule zu arbeiten, wenn es ihm/ihr auf Grund des Verhältnisses der Wegzeit zur Arbeitszeit zumutbar ist und die gesetzlich zulässige (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit dadurch nicht überschritten wird.
- Entfallen eine oder mehrere Unterrichtsstunden, muss der Lehrling nur dann im Betrieb arbeiten, wenn es ihm/ihr zumutbar ist, den Betrieb aufzusuchen. Ist die Anreisezeit gleich lang oder länger als die noch zu verbringende Arbeitszeit im Betrieb, dann kann die Rückkehr in den Betrieb nicht verlangt werden.



Zur Ermittlung der **betrieblichen Arbeitszeit** in Verbindung mit einem Berufsschulbesuch gilt folgendes:

Beispiel: Wöchentliche Arbeitszeit

lt. Kollektivvertrag	38,5 Stunden
Unterrichtszeit z. B.	8,0 Stunden
verbleibende betriebliche Arbeitszeit	30,5 Stunden

Wenn beispielsweise in einer Firma freitags nur bis Mittag gearbeitet wird und der Lehrling an diesem Tag Unterricht hat, muss die betriebliche Arbeitszeit (ermittelt nach obigem Schema) auf die Tage Montag bis Donnerstag verteilt werden. Beispiel: Bei 30,5 Stunden betrieblicher Arbeitszeit hat der Lehrling eine tägliche Arbeitszeit von 7,6 Stunden.

Wann dürfen Jugendliche länger arbeiten?

Überstunden sind nur für **Jugendliche über 16 Jahre**, nur für Vor- und Abschlussarbeiten und höchstens eine halbe Stunde pro Tag zulässig.

Als Vor- und Abschlussarbeiten gelten:

- Reinigung und Instandhaltung, wenn sich diese Arbeiten nicht ohne Störung des Betriebes durchführen lassen;
- Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des Betriebes abhängt;
- abschließende Kundenbedienung und damit zusammenhängende Aufräumarbeiten.

Die Arbeitszeit kann in diesen Fällen um eine halbe Stunde pro Tag ausgedehnt werden. **Die tägliche Arbeitszeit darf aber keinesfalls mehr als 9,5 Stunden betragen.** In einer Woche dürfen diese Mehrarbeitsleistungen **drei Stunden nicht überschreiten.**

Werden Jugendliche zu **Vor- und Abschlussarbeiten** herangezogen, so ist die auf diese Arbeiten entfallende Zeit grundsätzlich durch frühere Beendigung bzw. späteren Beginn der eigentlichen Betriebsarbeit entsprechend auszugleichen. Der Ausgleich ist in der gleichen, spätestens jedoch in der folgenden Kalenderwoche durchzuführen.

Überstunden sind mit einem 50%igen Zuschlag auf den Normallohn (Lehrlingsentschädigung) zu bezahlen, sofern der jeweilige Kollektivvertrag nicht eine andere Regelung vorsieht (z. B. im Handel).



Bei Lehrlingen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, gilt für die Berechnung des Grundlohnes und des Überstundenzuschlages der niedrigste im Betrieb vereinbarte Facharbeiterlohn bzw. das niedrigste Angestelltegehalt.



Welche Ruhezeiten gelten für Jugendliche?

→ Ruhepause

- Ist die **Tagesarbeitszeit länger als viereinhalb Stunden**, haben Jugendliche Anspruch auf eine halbe Stunde Pause. Diese Ruhepause ist **spätestens nach 6 Stunden** zu konsumieren.
- Während der Pause dürfen die Jugendlichen nicht arbeiten, sie dürfen auch nicht zur Arbeitsbereitschaft verpflichtet werden.

→ Tägliche Ruhezeit

- Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist **eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 12 Stunden** zu gewähren.
- Jugendlichen unter 15 Jahren ist eine Ruhezeit von mindestens 14 Stunden innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn zu gewähren.

Wann dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden?

→ Nachtruhe

Jugendliche dürfen in der Nacht (20 Uhr bis 6 Uhr) nicht beschäftigt werden.

Ausnahmeregelungen zur Nachtruhe:

- In **mehrschichtig arbeitenden Betrieben** dürfen Jugendliche über 16 Jahre ab fünf Uhr beschäftigt werden, wenn bei einem späteren Arbeitsbeginn keine zumutbare Möglichkeit zur Erreichung des Betriebes gegeben ist.
- Jugendliche über 16 Jahre dürfen in mehrschichtigen Betrieben im wöchentlichen Wechsel bis 22 Uhr beschäftigt werden.
- Im **Gastgewerbe** dürfen Jugendliche über 16 Jahre bis 23 Uhr beschäftigt werden. Im Anschluss daran ist dem Lehrling eine mindestens zwölfstündige Ruhezeit zu gewähren ist. Bei Jugendlichen, die zwischen 22 Uhr und 23 Uhr regelmäßig beschäftigt werden, ist vor Aufnahme dieser Arbeiten und danach in jährlichen Abständen eine Jugendlichenuntersuchung durchzuführen.
- Jugendliche Lehrlinge (über 16 Jahre) im **Lehrberuf Bäcker/in** dürfen ab vier Uhr mit Arbeiten, die der Berufsausbildung dienen, beschäftigt werden. Die regelmäßige Beschäftigung vor sechs Uhr ist nur zulässig, wenn vor Aufnahme dieser Arbeiten und danach in jährlichen Abständen eine Jugendlichenuntersuchung durchgeführt wird.

→ Sonntagsarbeit

An Sonn- und Feiertagen gibt es ein grundsätzliches **Beschäftigungsverbot für Jugendliche** (Lehrlinge).

Ausnahmeregelungen zur Sonntagsarbeit:

- Im **Gastgewerbe** ist die Arbeit für Jugendliche an jedem zweiten Sonntag erlaubt. Auch eine Beschäftigung an aufeinanderfolgenden Sonntagen (Blockbeschäftigung) mit einer anschließenden Arbeitsfreistellung ist möglich. Dies ist dem zuständigen Arbeitsinspektorat vor Beginn mitzuteilen.



In welchem Ausmaß ist Jugendlichen frei zu geben?

→ Wochenfreizeit

- Die wöchentliche Freizeit muss für Jugendliche **zwei zusammenhängende Kalendertage** betragen. Einer dieser Tage muss der Sonntag sein. Die Wochenfreizeit hat spätestens am Samstag um 13 Uhr zu beginnen. Für Jugendliche ab dem vollendeten 16. Lebensjahr, die mit unbedingt notwendigen Reinigungsarbeiten, Abschlussarbeiten oder der abschließenden Kundenbedienung beschäftigt sind, hat die Wochenfreizeit am Samstag spätestens um 15 Uhr zu beginnen.
- Werden Jugendliche am Samstag beschäftigt, dürfen sie am Montag in der darauffolgenden Kalenderwoche nicht beschäftigt werden. Ist der Montag Berufsschultag, ist ein anderer Arbeitstag der Woche (Dienstag bis Freitag) frei zu geben.
- Jugendliche, die in der auf die Samstagsarbeit folgenden Woche zur Gänze die Berufsschule besuchen, dürfen in der Woche vor oder nach dem Ende des Berufsschulbesuches an einem Arbeitstag (Montag bis Freitag) nicht beschäftigt werden.

Ausnahmeregelungen zur Wochenfreizeit:

- Wenn es **aus organisatorischen Gründen notwendig** oder **im Interesse des Jugendlichen** gelegen ist, müssen die beiden Kalendertage der Wochenfreizeit nicht aufeinanderfolgen. Soweit der Kollektivvertrag nicht anders bestimmt, muss jener Teil der Wochenfreizeit, in den der Sonntag fällt, mindestens 43 Stunden betragen. Dies gilt beispielsweise im Gastgewerbe für Betriebe mit einem fixen Ruhetag (Sperrtag), wenn der Lehrling am Ruhetag nicht beschäftigt wird.
- Für Jugendliche in den **Lehrberufen Bäcker/in, Konditor/in, Fleischverarbeitung oder Molkereifachmann/-frau**, die überwiegend in der Bearbeitung oder Verarbeitung von frischen Lebensmitteln beschäftigt werden, kann der Kollektivvertrag eine Verkürzung der Wochenfreizeit zulassen, wenn durch andere Maßnahmen die Erholungsbedürfnisse der Jugendlichen sichergestellt sind. Dabei darf in den einzelnen Wochen die zusammenhängende Ruhezeit von 43 Stunden nicht unterschritten werden.
- In den anderen Lehrberufen kann der **Kollektivvertrag** zulassen, dass bei Vorliegen organisatorischer Gründe oder im Interesse des Jugendlichen das Ausmaß der Wochenfreizeit in einzelnen Wochen auf 43 zusammenhängende Stunden verkürzt wird, wenn die durchschnittliche Wochenfreizeit in einem durch Kollektivvertrag festzulegenden Durchrechnungszeitraum mindestens 48 Stunden beträgt.



Informieren Sie sich bei Ihrer Wirtschaftskammer zu den in Ihrer Sparte geltenden Sonderbestimmungen.

→ Urlaub

- Jugendliche haben Anspruch auf einen Jahresurlaub im Ausmaß von **fünf Wochen oder 25 Tagen** (bei einer Arbeitswoche von Montag bis Freitag) bzw. 30 Tagen (bei einer Arbeitswoche von Montag bis Samstag).
- Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer festzulegen (Urlaubsvereinbarung). Auf Verlangen des Jugendlichen ist ein Urlaub im Ausmaß von mindestens zwölf Werktagen für die Zeit zwischen 15. Juni und 15. September zu gewähren.

