

# **Informationen zur Lehrlingsausbildung**

**Eine Unterlage der  
Fachabteilung 1A Organisation, Bereich Lehrlingsausbildung  
für Lehrlingsausbilderinnen und Lehrlingsausbilder**

---

**Fachabteilung 1A Organisation, Bereich Lehrlingsausbildung**

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>Der Ausbilder</b>	<b>Seite 5</b>
<b>Das Feststellungsverfahren</b>	<b>Seite 7</b>
<b>Ausbildungsvorschriften</b>	<b>Seite 8</b>
<b>Lehrgangsmäßige Ausbildungsplanung</b>	<b>Seite 9</b>
<b>Muster Ausbildungsplan</b>	<b>Seite 10</b>

<b>Berufsfremde Arbeiten</b>	<b>Seite 12</b>
<b>Pflichten des Lehrlings</b>	<b>Seite 13</b>
<b>Die Probezeit</b>	<b>Seite 14</b>
<b>Berufsschulpflicht</b>	<b>Seite 15</b>
<b>Arbeitszeit und Ruhezeiten von Lehrlingen</b>	<b>Seite 17</b>
<b>Verzeichnis der Jugendlichen</b>	<b>Seite 20</b>
<b>Urlaubsanspruch von Lehrlingen</b>	<b>Seite 21</b>
<b>Pflegefreistellung für Lehrlinge</b>	<b>Seite 23</b>
<b>Schwangerschaft</b>	<b>Seite 23</b>

<b>Präsenzdienst- oder Zivildienst</b>	<b>Seite 24</b>
<b>Vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses</b>	<b>Seite 25</b>
<b>Ende des Lehrverhältnisses</b>	<b>Seite 28</b>
<b>Behaltezeit/Weiterverwendungspflicht</b>	<b>Seite 28</b>
<b>Die Lehrabschlussprüfung</b>	<b>Seite 29</b>
<b>Berufspraktische Tage/Berufspraktische Wochen („SCHNUPPERLEHRE“)</b>	<b>Seite 31</b>

# **DER AUSBILDER**

## **Persönliche Voraussetzungen für die Befugnis zum Ausbilden:**

- Befugnis zur Ausübung der Tätigkeit
- Berufliche Fachkenntnis
- Pädagogisch-methodische und rechtliche Kenntnisse (Ausbilderprüfung oder Ausbilderkurs. Laut Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit ersetzt ua. die Ausbildung von Beamten der Länder in den Verwendungsgruppen A,B oder C oder in den Verwendungsgruppen A1, A2 oder A3 mit den entsprechenden Dienstprüfungen die Ausbilderprüfung bzw. den Ausbilderkurs). Dasselbe gilt für die Gehaltsklassen ab Stufe 7 (Stmk. L-DBR)
- Kein Verbot der Ausbildung (etwa wegen strafbarer Handlungen)

## **Aufgaben des Ausbilders:**

### **Der Ausbilder trägt die Verantwortung für die ordnungsgemäße Ausbildung der Lehrlinge. Dazu gehört**

- die Planung des Inhalts und Zeitablaufs der Ausbildung (Ausbildungsplan aufgrund des Berufsbilds),
- fachliche Unterweisung des Lehrlings, diese kann zeitweise auch anderen Fachkräften übertragen werden,
- Überwachung der Ausbildung (insbesondere dann, wenn andere Personen mit der zeitweisen Unterweisung beauftragt sind – diese Personen gelten nicht als Ausbilder)
- Kontakte zur Berufsschule und zu den Eltern,
- Erziehungsmaßnahmen (Anhalten des Lehrlings zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben, Schutz vor Misshandlungen durch andere Personen usw.)

***Der Ausbilder sollte das aktuelle Berufsbild des auszubildenden Lehrlings genau kennen, nur so ist eine verantwortungsvolle Ausbildung möglich.***

## **DAS FESTSTELLUNGSVERFAHREN**

Ein Feststellungsverfahren muss beantragt werden, wenn erstmals ein Lehrling in einem Betrieb ausgebildet wird.

Für weitere Lehrlinge, die in demselben Lehrberuf beschäftigt werden, ist kein Feststellungsverfahren notwendig.

Bildet ein Betrieb bereits (erlaubterweise) Lehrlinge aus und entschließt er sich, einen weiteren Lehrberuf zu vermitteln, so ist dann ein Feststellungsverfahren durchzuführen, wenn der neue Lehrberuf mit dem „alten“ nicht mindestens zur Hälfte verwandt ist.

Zur Durchführung der Feststellung besucht ein Mitarbeiter der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer nach vorheriger schriftlicher Ankündigung den Betrieb. Dort wird festgestellt, ob der Betrieb oder die Werkstätte so eingerichtet ist und so geführt wird, dass den Lehrlingen die für die praktische Erlernung im betreffenden Lehrberuf nötigen Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden können.

Wird innerhalb von 15 Monaten ab Rechtskraft des Bescheids kein Lehrling aufgenommen, so verliert der Bescheid seine Wirksamkeit.

## **Ausbildungsvorschriften:**

Für die Ausbildung in den einzelnen Lehrberufen bestehen Vorschriften, die wohl die wichtigste Information des Lehrberechtigten für die Ausbildung seiner Lehrlinge darstellen. Diese Ausbildungsvorschriften sind das verbindliche Grundkonzept der betrieblichen Ausbildung, sie garantieren die Einhaltung eines bundesstaatlichen Mindeststandards. Diese Ausbildungsvorschriften (genannt Ausbildungsordnungen) beinhalten das Berufsbild, die Verhältniszahlen und die Prüfungsordnung.

Das Berufsbild enthält – nach Lehrjahren gegliedert – alle wesentlichen Fertigkeiten und Kenntnisse, die den Lehrlingen während der Ausbildung vermittelt werden müssen. Es handelt sich dabei um Mindestanforderungen.

Die Gliederung nach Lehrjahren ist unbedingt zu beachten. Die für ein Lehrjahr aufgelisteten Berufsbildpositionen müssen auch innerhalb dieses Jahres vermittelt oder zumindest begonnen werden.

Auf der Internetseite der Wirtschaftskammer Steiermark, Lehrlingsstelle,

[http://portal.wko.at/wk/format\\_detail.wk?AngID=1&StID=89455&DstID=1691](http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=89455&DstID=1691)

finden Sie die Ausbildungsvorschriften für alle Lehrberufe alphabetisch geordnet.

## **Lehrgangsmäßige Ausbildungsplanung**

Die Planung, Durchführung und Kontrolle der lehrgangsmäßigen Ausbildungsplanung liegt in der Verantwortung des jeweiligen Ausbilders.

Aufgrund der Ausbildungsvorschriften ist somit für jedes Lehrjahr ein Plan zu erstellen.

(siehe beiliegendes Beispiel)

**Muster: lehrgangsmäßiger Ausbildungsplan**

**Lehrberuf: Verwaltungsassistentin**

**Lehrbetrieb: Land Steiermark, Fachabteilung 1A Organisation**

**Lehrling: Maria Muster**

Ausbildungsinhalte	<i>Probezeit</i>				<i>Schule</i>				<i>Urlaub</i>				Wer?	WO?	WIE?	Erfolgskontrolle am:	
	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8					
Grundkenntnisse elektr. Datenverarbeitung		X												EDV-Kontaktperson	Leiterbüro	Übungsmodule	31.10.
Posteingang, Postausgang, Ablage	X													Ausbilder	Kanzlei	tägliche Mitarbeit	25.9.
Auskunft und Beratung von Parteien				X										Ausbilder	Servicestelle	selbständig mit Hilfe	20.12.
usw.																	

### **Erklärung:**

Unter **Ausbildungsinhalte** sind jeweils die Tätigkeiten und Fertigkeiten zu übernehmen, die sich aufgrund der Ausbildungsvorschriften für den jeweiligen Lehrberuf ergeben.

Anschließend sind **12 Felder für jeweils 12 Monate eines Lehrjahres** vorgesehen. Da die meisten Lehrverhältnisse mit September beginnen steht im ersten Feld „9“. Hier kann nun das jeweilige Monat mit einem X gekennzeichnet werden, in welchem die Fertigkeit vom Lehrling zu erlernen ist.

**Bitte beachten Sie:** ersten 3 Monate Probezeit, Berufsschulzeit, Urlaubszeit.

**Wer?** Wer bringt dem Lehrling die Fertigkeit bei (meist ist es der Ausbilder)

**Wo?** (Werkstatt, Baustelle .....)

**Wie?** (durch Mitarbeit bei Kollegen, Aufgabenstellung durch Ausbilder – Lösung durch Lehrling ....)

**Erfolgskontrolle:** dort soll eingetragen werden, wann der Lehrling die Fertigkeit erworben hat.

Erfolgskontrollen sind laufend aber auch zu bestimmten Anlässen durchzuführen: *vor Ende der Probezeit, gegen Ende des ersten Lehrjahres und zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung*

## **Berufsfremde Arbeiten**

Es ist nicht gestattet, vom Lehrling Arbeiten zu verlangen, die mit dem Wesen des Berufs unvereinbar ist.

Natürlich darf der Lehrling zu den für die Ausübung seines Berufes erforderlichen Hilfsverrichtungen herangezogen werden.

Solche Arbeiten sollen aber immer nur in untergeordnetem Maß erfolgen und nicht auf Kosten der Ausbildung gehen.

Die Entscheidung, ob eine berufsfremde Arbeit vorliegt oder nicht, ist im Einzelfall immer schwierig. Leider urteilen hier auch die Gerichte unterschiedlich. Alles in allem ist der Ausbilder gut beraten, im Zweifelsfall auf die Ausführung der Tätigkeit durch den Lehrling zu verzichten.

## **Pflichten des Lehrlings:**

- Bemühen, die für die Erlernung des Lehrberufs erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben
- Darf keine Betriebsgeheimnisse verraten
- Muss mit den Werkstoffen, Geräten und Werkzeugen sorgsam umgehen
- Sämtliche Gründe, die ihn hindern, am Arbeitsplatz zu erscheinen, sind unverzüglich dem Lehrberechtigten zu melden.
- Vorlage des Berufsschulzeugnisses, auf Verlangen auch die Hefte und sonstige Schulunterlagen

## **Die Probezeit:**

Das Berufsausbildungsgesetz legt zwingend eine Probezeit für die Dauer von 3 Monaten ab Lehrzeitbeginn fest.

Während dieser Zeit „probieren“ Lehrberechtigter und Lehrling das Miteinander in der betrieblichen Praxis.

Es ist die Zeit des Kennenlernens der internen Abläufe, der Kollegen, der Arbeit an sich. Der Lehrberechtigte wiederum erhält die Gelegenheit, den Lehrling genau zu beobachten und soweit möglich ein Urteil über dessen Eignung zum Beruf abzugeben.

Während der Probezeit kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig, ohne Frist und ohne Angabe von Gründen, schriftlich auflösen.

Erfüllt der Lehrling in den ersten drei Monaten seine Schulpflicht in einer lehrgangsmäßig geführten Berufsschule, so gelten die ersten sechs Wochen im Betrieb als Probezeit.

## **Berufsschulpflicht:**

Der Lehrberechtigte muss dem Lehrling die zur Erfüllung der Berufsschulpflicht erforderliche Zeit freigegeben. Der Lehrling ist zum Besuch der Berufsschule gesetzlich verpflichtet. Für die Unterrichtszeit ist die Lehrlingsentschädigung weiterzuzahlen.

Zu unterscheiden sind zwei Arten von Berufsschulen:

- ganzjährige Berufsschulen (in der Regel wird die Berufsschule einmal in der Woche besucht)
- lehrgangsmäßige Berufsschulen (die Berufsschule wird in einem mehrwöchigen Turnus, also in einem Block, besucht)

### **Entfall des Unterrichts:**

Wenn an einer Berufsschule eine oder mehrere Unterrichtsstunden entfallen, so muss der Lehrling nur dann im Betrieb arbeiten, wenn es ihm wegen des Verhältnisses der Wegzeit zur verbleibenden Arbeitszeit zumutbar ist, den Betrieb aufzusuchen. Das heißt, würde etwa die Anreisezeit gleich lang oder länger sein als die noch zu verbringende Arbeitszeit im Betrieb, dann könnte die Rückkehr in den Betrieb nicht verlangt werden.

Entfällt bei Lehrgangsbetriebsschulen der Unterricht an bis zu zwei aufeinanderfolgenden Werktagen, so hängt die Arbeitsverpflichtung ebenfalls davon ab, ob es dem Lehrling in Bezug auf die Wegzeit zumutbar ist, den Betrieb aufzusuchen.

Bei drei oder mehreren aufeinanderfolgenden unterrichtsfreien Tagen besteht Arbeitspflicht. Daraus ergibt sich, dass selbstverständlich Schulferien nicht arbeitsfrei sind.

## **Arbeitszeit und Ruhepausen von Lehrlingen:**

### **Arbeitszeit:**

Der Lehrling kann zu notwendigen Vor- oder Abschlussarbeiten herangezogen werden. Die tägliche Arbeitszeit darf dabei allerdings 9 Stunden nicht überschreiten.

In einer Woche dürfen nicht mehr als 3 Überstunden geleistet werden.

Lehrlinge über 16 Jahren dürfen zu Überstunden in folgenden Fällen herangezogen werden:

- 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 ½ Stunde pro Tag ausgedehnt werden, darf aber keinesfalls 9 ½ Stunden am Tag übersteigen.

Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, dürfen Überstunden wie Erwachsene leisten.

### **Ruhepausen:**

12 Stunden

14 Stunden bei Lehrlingen unter 15 Jahren

### **Nachtruhe:**

Von 20.00 bis 6 Uhr

In mehrschichtig arbeitenden Betrieben dürfen Jugendliche ab 5 Uhr beschäftigt werden, wenn bei einem späteren Arbeitsbeginn keine zumutbare Möglichkeit zur Erreichung des Betriebes gegeben ist. Dies gilt jedoch nicht für Lehrlinge unter 15 Jahren.

### **Ausnahmen:**

Gastgewerbe (Jugendliche über 16 Jahre dürfen bis 23 Uhr beschäftigt werden)

Bäcker (Jugendliche ab dem vollendeten 15. Lebensjahr dürfen ab 4.00 Uhr mit Arbeiten, die der Berufsausbildung dienen, beschäftigt werden)

### **Sonn- und Feiertagsruhe:**

An diesen Tagen gibt es ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot für Jugendliche (Lehrlinge).

Ausnahme Gastgewerbe: jeder 2. Sonntag muss jedoch arbeitsfrei bleiben!

### **Wochenruhe:**

2 zusammenhängende Kalendertage, Ausnahmen sind durch jeweiligen Kollektivvertrag geregelt

## **Verzeichnis von Jugendlichen**

In jedem Betrieb, in dem Jugendliche beschäftigt werden, muss ein Verzeichnis der Jugendlichen geführt werden.

Die Aufbewahrungspflicht beträgt 2 Jahre.

Das Verzeichnis hat zu enthalten:

- Name und Wohnort des Jugendlichen
- Tag und Jahr der Geburt
- Tag des Eintritts in den Betrieb
- Art der Beschäftigung
- geleistete Arbeitsstunden und deren Entlohnung
- gewährte Urlaubszeit
- Name und Wohnort der gesetzlichen Vertreter

## **Urlaubsanspruch von Lehrlingen:**

### **Urlaubsanspruch von Lehrlingen:**

Bei Beginn des Lehrverhältnisses im laufenden Kalenderjahr beträgt das in einem Kalenderjahr gebührende Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes (Aliquotierung).

Der Verbrauch der Urlaubsstunden ist nur tageweise und nur in dem Ausmaß zulässig, welches der Sollarbeitszeit am entsprechenden Urlaubstag entspricht.

Ergeben sich bei der Ermittlung eines Urlaubsausmaßes Teile von Tagen, so sind diese aufzurunden.

### **Beispiel:**

*Ein Lehrling beginnt mit 1. September 2008 sein Lehrverhältnis.*

*Urlaubsanspruch wird folgendermaßen berechnet:*

*200 Urlaubsstunden : 12 Monate = 16,66 Urlaubsstunden pro Monat*

*16,66 Urlaubsstunden x 4 Monate (Sept. – Dez. 2008) = 66,64 Stunden*

*66,64 Stunden + 8 Stunden (1 Zusatzurlaubstag 2008) = 74,64 Stunden, aufgerundet ergibt dies einen*

***Urlaubsanspruch von 75 Stunden für 2008***

Auf Verlangen des Jugendlichen muss ihm ein Verbrauch des Urlaubs im Ausmaß von mindestens 96 Urlaubsstunden in der Zeit zwischen 15. Juni und 15. September ermöglicht werden.

Unter bestimmten Voraussetzungen unterbricht Krankheit den Urlaub (und somit zählen die Krankenstandstage nicht als Urlaub).

Die Bedingungen sind:

- die Krankheit hat länger als drei Tage gedauert und wurde weder vorsätzlich noch grob fahrlässig herbeigeführt,
- die Krankheit war nicht durch eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit bedingt,
- eine unverzügliche Meldung ist an den Arbeitgeber erfolgt,
- bei Arbeitsantritt wird ein ärztliches Zeugnis über Beginn und Dauer der Krankheit vorgelegt.

## **Pflegefreistellung für Lehrlinge:**

Dieser „Sonderurlaub“ ist an folgende Bedingungen geknüpft:

- das max. Ausmaß beträgt pro Lehrjahr eine Arbeitswoche,
- es muss sich um die notwendige Pflege naher Angehöriger handeln, die erkrankt und pflegebedürftig sind,
- die nahen Angehörigen müssen im gemeinsamen Haushalt leben.

## **Schwangerschaft:**

Werdende Mütter haben ihren Arbeitgeber von der Schwangerschaft unverzüglich zu verständigen. Für schwangere

Frauen bestehen Beschäftigungsbeschränkungen bzw. einzelne Beschäftigungsverbote und ein generelles Nachtarbeits- und Überstundenverbot.

Sie dürfen in den letzten 8 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung und bis zum Ablauf von 8 Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Während dieser Schutzfrist besteht absolutes Beschäftigungsverbot.

Die Schwangerschaft und die eventuell daran anschließende Karenzzeit hat auf den Ablauf der Lehrzeit keinen Einfluss.

Das Lehrverhältnis endet wie im Lehrvertrag vorgesehen. Die über 4 Monate dauernde Verhinderung wird aber nicht auf die Lehrzeit angerechnet und erfordert deswegen entweder die Verlängerung des Lehrvertrages um diese Zeit oder den Abschluss eines Folgelehrvertrages.

### **Präsenzdienst- oder Zivildienst:**

Der zum Präsenz- oder Zivildienst einberufene Lehrling ist verpflichtet, dem Lehrberechtigten sofort nach Zustellung des Einberufungsbefehls davon Mitteilung zu machen.

Der Präsenz- oder Zivildienst hat auf den Ablauf der Lehrzeit keinen Einfluss, d.h. sie endet wie im Lehrvertrag vorgesehen.

Die über 4 Monate dauernde Zeit des Dienstes wird auf die Lehrzeit nicht angerechnet.

## **Vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses:**

Das Lehrverhältnis ist ein befristetes Dienstverhältnis. Das heißt, es endet automatisch mit Ablauf der vorgesehenen Zeit.

Deshalb kann man ein Lehrverhältnis auch nicht kündigen.

## **Eine vorzeitige Auflösung ist allerdings möglich:**

- während der Probezeit (siehe Seite 14)
- einvernehmlich
- durch vorzeitige Auflösung durch den Lehrberechtigten
- durch vorzeitige Auflösung durch den Lehrling
- durch den „Ausbildungsübertritt“

Jede Auflösung eines Lehrverhältnisses muss schriftlich erfolgen.

### einvernehmliche Lösung

Das Lehrverhältnis kann während der gesamten Dauer einvernehmlich gelöst werden. Die Auflösung muss schriftlich erfolgen und hat bei mj. Lehrlingen die Unterschrift beider Elternteile (bei aufrechter Ehe) zu enthalten.

### vorzeitige Auflösung durch den Lehrberechtigten

wenn

- der Lehrling sich eines Diebstahls, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig macht
- der Lehrling den Lehrberechtigten, dessen Betriebs- oder Haushaltsangehörige tätlich oder wörtlich beleidigt oder gefährlich bedroht oder der Lehrling andere zur Nichtbefolgung von betrieblichen Anordnungen, zu unordentlichem Lebenswandel oder zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten versucht
- der Lehrling trotz wiederholter (am besten schriftlicher) Ermahnung die Schulpflicht oder andere Pflichten verletzt oder vernachlässigt
- der Lehrling ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis anderen Personen verrät oder einen seiner Ausbildung abträglichen Nebenerwerb betreibt oder wenn er ohne Einwilligung des Lehrberechtigten Arbeiten seines Berufes für Dritte verrichtet und dafür ein Entgelt verlangt

- der Lehrling seinen Lehrplatz über längere Zeiträume unbefugt verlässt
- der Lehrling unfähig wird, den Lehrberuf zu erlernen, sofern innerhalb der vereinbarten Lehrzeit die Wiedererlangung dieser Fähigkeit nicht zu erwarten ist

Die vorzeitige Auflösung durch den Lehrberechtigten (Entlassung) muss unverzüglich nach Bekannt werden eines Anlassfalles ausgesprochen werden.

### *Vorzeitige Auflösung durch den Lehrling*

Wenn ua.

- der Lehrling ohne Schaden für die Gesundheit das Lehrverhältnis nicht fortsetzen kann
- der Lehrberechtigte oder Ausbilder die ihm obliegenden Pflichten gröblich vernachlässigt, den Lehrling zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten versucht, ihn misshandelt oder wörtlich beleidigt oder den Lehrling gegen Misshandlungen, körperliche Züchtigungen oder unsittliche Handlung von Seiten der Betriebsangehörigen und der Haushaltsangehörigen zu schützen unterlässt

- der Lehrling von seinen Eltern oder sonstigen Erziehungsberechtigten wegen wesentlicher Änderungen ihrer Verhältnisse zu ihrer Unterstützung oder zur vorwiegenden Verwendung in ihrem Betrieb benötigt wird
- der Lehrling den Lehrberuf aufgibt

### **„Ausbildungsübertritt“**

Diese außerordentliche Auflösungsmöglichkeit kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling in Anspruch nehmen.

Der Ausbildungsübertritt ist unter Einhaltung eines genauen Verfahrens- und Fristenlaufs und einer verpflichtend vorgeschalteten

Mediation am Ende des 12. Monats und des 24. Monats der Lehrzeit möglich.

### **Ende des Lehrverhältnisses:**

Das Lehrverhältnis endet im Normalfall mit dem Ablauf der im Lehrvertrag vereinbarten Dauer der Lehrzeit.

### **Behaltezeit/Weiterverwendungspflicht:**

Der Lehrberechtigte ist verpflichtet, den Lehrling nach Beendigung der Lehrzeit drei Monate in seinem erlernten Beruf im

Betrieb weiterzuverwenden.

## **Die Lehrabschlussprüfung:**

Zweck der Lehrabschlussprüfung ist es festzustellen, ob sich der Lehrling

- die im betreffenden Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse angeeignet hat und
- in der Lage ist, die dem erlernten Lehrberuf eigentümlichen Tätigkeiten selbst fachgerecht auszuführen

Lehrlinge können sich frühestens 6 Monate vor Lehrzeitende zur Lehrabschlussprüfung anmelden. Der Antritt zur Prüfung ist bis zu 10 Wochen vor dem Lehrzeitende möglich. Die Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer entscheidet über den Antrag und gibt den Prüfungstermin bekannt. Zugleich wird mitgeteilt, welche Materialien und Werkzeuge zur Prüfung mitzubringen sind. Der Antritt zur Prüfung vor der 10-Wochen-Frist ist vom Lehrberechtigten bei der Wirtschaftskammer schriftlich zu beantragen.

### **Durchführung der Lehrabschlussprüfung**

In den Prüfungsordnungen der einzelnen Lehrberufe werden die Gliederung der Lehrabschlussprüfung, die Durchführung des schriftlichen und mündlichen Teils, Wiederholungsprüfung und Zusatzprüfung geregelt.

Siehe [http://portal.wko.at/wk/format\\_detail.wk?AngID=1&StID=89456&DstID=1691](http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=89456&DstID=1691) (Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer)

### *Ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung*

In folgenden Fällen kann die Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer auf Antrag die ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung mittels Bescheid erteilen:

- Personen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und glaubhaft machen, dass sie auf eine andere Weise die im betreffenden Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse (z.B. durch Anlerntätigkeit) erworben haben.
- Lehrlinge, die zumindest die halbe Lehrzeit absolviert haben, jedoch aus irgendwelchen Gründen das Lehrverhältnis vorzeitig beenden mussten und wenn für sie keine Möglichkeit besteht, die Lehre in einem anderen Betrieb zu beenden.

## **Berufspraktische Tage/Berufspraktische Wochen („SCHNUPPERLEHRE“):**

Die Berufspraktischen Tage sind Schulveranstaltungen in der 8. Schulstufe, bei denen die Schüler für einen oder mehrere Tage in ausgewählte Betriebe gehen und dort den Arbeitsalltag miterleben.

Die Berufspraktische Woche als Schulveranstaltung in der 9. Schulstufe ergänzt in der Polytechnischen Schule den Unterricht.

Ziel dieser „Ausflüge in die Arbeitswelt“ ist es, falsche Entscheidungen bei der Berufswahl zu vermeiden und die selbstkritische Überprüfung der persönlichen Eignung.

Der Schüler darf grundsätzlich einfache Tätigkeiten ausführen und Teilaufgaben selbständig unter Aufsicht lösen, aber nicht in den Arbeitsprozess eingegliedert werden.

Vor Vollendung der Pflichtschule ist ein „Schnuppern“ außerhalb der Berufspraktischen Tage/Berufspraktischen Wochen absolut unzulässig und gesetzwidrig!

Die Schüler sind – da es sich um eine Schulveranstaltung handelt – im Rahmen der gesetzlichen Schülerversicherung (nach ASVG) unfallversichert.

Eine Auflistung der Art von Tätigkeiten, welche der Schüler im Rahmen der Berufspraktischen Tage/Berufspraktischen Wochen ausführen darf, existiert nicht. Wenn Unklarheiten auftreten, ob der Schüler bestimmte Tätigkeiten ausführen darf oder nicht, empfiehlt sich eine Rücksprache mit der Schule.

*Quellenverzeichnis: Ausbilder-Trainings-Unterlage des WIFI, 2005*