

Admir Bajrić

Berufsausbildungsrecht

13

Arbeitsrecht



Arbeitsrecht 13

Berufsausbildungsrecht

Mag. Admir Bajrić

Berufsausbildungsrecht

VOGB



ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate

Die Inhalte in diesem Buch sind von den AutorInnen und vom Verlag sorgfältig erwogen und geprüft, dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung der AutorInnen bzw des Verlages und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Stand: Juni 2023

Impressum:

Layout/Grafik: Manuela Maitnar

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2023 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Druck: CITYPRESS GesmbH, Neutorgasse 9, 1010 Wien

Printed in Austria

Vorwort zur Neuauflage	6
Einleitung	7
Begriffe im BAG	8
Ausbildungsbewilligung für Lehrbetriebe	43
Pflichten der Parteien des Lehrvertrages	47
Ende des Lehrverhältnisses	50
Weiterbeschäftigungspflicht	59
Berufsschule	62
Prüfungen nach dem BAG	66
Nachweis über die erfolgte Lehrlingsausbildung	79
Verkürzung – Verlängerung der Lehrzeit	82
Lehrausbildung mit reduzierter Arbeitszeit	92
Arbeitsrechtliche Vorschriften im BAG	94
Behörden und Beiräte	99
Auszeichnung von Lehrbetrieben	106
Strafbestimmungen und Vollziehung	107
Lehrberuf in der Zahnärztlichen Fachassistenz	108
Abkürzungsverzeichnis	110

Durch die Novelle zum Bundesministeriengesetz, BGBl. I Nr. 11/2014, erfolgte ab 1. März 2014 eine Umbenennung des „Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend“ in „Bundesministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Forschung“, mit der Bundesministeriengesetz-Novelle 2017, BGBl. I Nr. 164/2017, erfolgte ab 8. Jänner 2018 eine Umbenennung dieses Ministeriums in „Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort“ und mit einer weiteren Novelle, BGBl. I Nr. 98/2022, erfolgte ab 18.07.2022 eine Umbenennung in „Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft“. Im Berufsausbildungsgesetz finden sich zwar noch die alten Bezeichnungen, im Text dieses Skriptums wird jedoch die neue Bezeichnung verwendet.

Vorwort zur Neuauflage

Mit großer Freude präsentiere ich Ihnen die Neuauflage dieses Werkes, das nun in einer aktualisierten Form vorliegt.

An dieser Stelle möchte ich meiner sehr geschätzten Kollegin Mag^a. Susanne Gittenberger meinen aufrichtigen Dank aussprechen. Sie hat als Vorautorin ihr umfangreiches Wissen in dieses Thema eingebracht, um dieses Werk zu entwickeln und zu gestalten.

Es ist mir eine große Ehre, diese aktualisierte Version vorzustellen und das Werk als Folgeautor zu führen.

Mag. Admir Bajric

Einleitung

Mit dem BAG (BGBl. Nr. 142/1969), das seit 1. 1. 1970 in Geltung ist, wurde das Berufsausbildungsrecht durch eigengesetzliche Regelung geordnet.

- » Vorher war das Berufsausbildungsrecht im VI. Hauptstück der **Gewerbeordnung** 1859 geregelt.
- » In der Folge kam es aufgrund von Änderungen bzw. Weiterentwicklungen im Bereich des Arbeits- und Sozialrechtes sowie des Berufsausbildungsrechtes wiederholt zur Novellierung des **BAG**.

Derzeit ist das BAG in der Fassung des BGBl. I Nr. 185/2022, seit 06.12.2022 in Geltung.

Die Lehrlingsausbildung wird auch duale Berufsausbildung genannt, da sie sowohl im Lehrbetrieb (betriebliche Ausbildung) als auch in der Berufsschule (schulische Ausbildung) erfolgt.

- » Der Lehrling übernimmt mit dem Eingehen eines Lehrverhältnisses **Rechte und Pflichten** hinsichtlich der Ausbildung im Betrieb und hinsichtlich der Ausbildung in der Berufsschule.
- » Die **Berufsschule** ist nach den einschlägigen schulrechtlichen Vorschriften (z. B. SchOG, Schulpflichtgesetz, SchUG) berufsbegleitend und vom Lehrling **verpflichtend zu besuchen**.

Begriffe im BAG

Das BAG enthält einige Begriffe und Definitionen, die zum besseren Verständnis dieser Rechtsmaterie einleitend dargestellt werden:

Ziele der Berufsausbildung – Qualitätsmanagement, Lehrling, Lehrberechtigte/r, AusbilderIn, Lehrverhältnis, Lehrvertrag, Lehrberufe, Doppellehre, Lehrzeit, Ausbildungsvorschriften, Überbetriebliche Lehrausbildung, Ausbildungsverbund, Ausbildungsversuch, Berufsausbildung nach § 8b BAG, Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen.

Ziele der Berufsausbildung – Qualitätsmanagement (§ 1a BAG)

Die aufgrund des BAG festgelegten Berufsausbildungen sollen auf qualifizierte berufliche Tätigkeiten vorbereiten und dazu die erforderlichen Kompetenzen (Kenntnisse, Fertigkeiten und Schlüsselqualifikationen) vermitteln. Die Absolventen und Absolventinnen sollen insbesondere zur Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit in Arbeits- und Lernsituationen befähigt werden. Die Berufsausbildung soll zur Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beitragen. Insbesondere ist dabei auf Aktualität und Arbeitsmarktrelevanz der Berufsbilder der einzelnen Lehrberufe hinzuwirken. Zur Förderung der Attraktivität der Berufsausbildung ist auf die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungswegen und die internationale Dimension der Berufsausbildung zu achten.

Um die Erreichung dieser Ziele zu unterstützen, ist eine **Koordinierung und Förderung der Zusammenarbeit** zwischen den mit Angelegenheiten der Berufsausbildung befassten Behörden und Institutionen durch den/die BundesministerIn für Arbeit und Wirtschaft vorgesehen, und zwar bei der Erstellung von Strategien und der Konzeption von **Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung** in der Berufsausbildung. Weiters kann der/die BundesministerIn für Arbeit und Wirtschaft auch Modellprojekte zur Erprobung von innovativen Weiterentwicklungen im Zusammenhang mit der dualen Ausbildung genehmigen.

Der/die BundesministerIn für Arbeit und Wirtschaft ist verpflichtet, längstens alle 5 Jahre systematische Lehrberufsanalysen durchzuführen. Dies dient dazu, in der Berufsausbildung inländische, europäische und internationale Entwicklungen sowie veränderte wirtschaftliche, gesellschaftliche und technische Erfordernisse zu berücksichtigen und neue Berufsbilder zu entwickeln. Auch die Ergebnisse aktueller Forschung sind bei der Entwicklung von neuen Berufsbildern, Rahmenbedingungen und Unterstützungsleistungen für die Ausbildung zu berücksichtigen. Der/die BundesministerIn für Arbeit und Wirtschaft kann entsprechende Einrichtungen beauftragen und noch weitere Maßnahmen zur Qualitäts- und Effizienzsteigerung in der dualen Ausbildung setzen.

Lehrling (§ 1 BAG)

Lehrling ist eine physische Person, die aufgrund eines Lehrvertrags zur Erlernung eines in der Lehrberufsliste angeführten Lehrberufs bei einem/einer Lehrberechtigten fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung auch im Betrieb beschäftigt wird.

Lehrlinge nach dem BAG sind ArbeitnehmerInnen, auf die, sofern das BAG selbst in einzelnen Punkten nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt, die Vorschriften des Arbeits- und Sozialrechtes Anwendung finden.

Lehrberechtigte/r (§ 2 BAG)

Lehrberechtigte sind natürliche oder juristische Personen sowie offene Gesellschaften und Kommanditgesellschaften, bei denen aufgrund eines Lehrvertrages Lehrlinge ausgebildet und im Rahmen der Ausbildung auch entsprechend beschäftigt werden.

GewerbeinhaberInnen dürfen Lehrlinge nur ausbilden, wenn sie nach den Bestimmungen der Gewerbeordnung **zur Ausübung der Tätigkeiten befugt sind,**

Begriffe im BAG

in denen der Lehrling ausgebildet werden soll (z. B. Gewerbeberechtigung, Befähigungsnachweis). Sie dürfen **nicht** vom Recht zur Ausbildung von Lehrlingen **ausgeschlossen** sein (§ 4 BAG). Weiters müssen sie die erforderlichen **Fachkenntnisse besitzen** bzw. eine Ausbilderin/einen Ausbilder mit Fachkenntnissen bestellen und die **Ausbilderqualifikation** erworben haben (**persönliche Voraussetzungen**).

Als Lehrberechtigte kommen auch jene Personen oder Körperschaften in Betracht, die eine **sonstige im BAG aufgezählte berufliche Tätigkeit** ausüben (z. B. Elektrizitätsversorgungsunternehmen, Gebietskörperschaften, Universitäten, Ausübende freier Berufe sowie unter bestimmten Voraussetzungen auch Vereine oder sonstige juristische Personen; dazu § 2 Abs 5 BAG). Bei diesen Betrieben bzw. Unternehmen muss für die **erforderliche Anzahl von Personen** vorgesorgt sein, die die **persönlichen Voraussetzungen** (kein Ausschluss von der Lehrlingsausbildung nach § 4 BAG, Fachkenntnisse, Ausbilderqualifikation) für das Ausbilden von Lehrlingen besitzen.

Eine weitere Voraussetzung für die Zulässigkeit der Lehrlingsausbildung ist, dass der Betrieb oder die Werkstatt, allenfalls unter Berücksichtigung einer ergänzenden Ausbildung im Rahmen eines Ausbildungsverbundes, **so eingerichtet ist und geführt wird**, dass den Lehrlingen die für die praktische Erlernung im betreffenden Lehrberuf **nötigen Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden können (sachliche Voraussetzungen)**.

Die Voraussetzungen für die Lehrlingsausbildung sind im Rahmen des **Verfahrens über die Ausbildungsbewilligung für Lehrbetriebe** (§ 3a BAG) zu prüfen (siehe dazu auch das Kapitel Ausbildungsbewilligung für Lehrbetriebe vgl. Seite 43).

Wenn **begründete Hinweise** vorliegen, dass in einem Lehrbetrieb die **Ausbildungsvoraussetzungen** gänzlich oder teilweise **nicht mehr vorliegen**, kann der Landes-Berufsausbildungsbeirat eine **Prüfung** über das weitere Vorliegen der Voraussetzungen bei der Lehrlingsstelle beantragen (siehe dazu auch das Kapitel Landes- Berufsausbildungsbeirat vgl. Seite 101).

Wird bei der Überprüfung **festgestellt**, dass die **Ausbildungsvoraussetzungen nicht mehr oder nur mehr eingeschränkt vorliegen**, dann hat die Lehrlingsstelle einen **Bescheid über das Ergebnis** auszustellen. Die örtlich zuständige Arbeiterkammer hat vor Erlassung des Bescheides das Recht zur Stellungnahme und, wenn der Bescheid ihrer fristgerecht abgegebenen Stellungnahme widerspricht, das Recht der Beschwerde an das Verwaltungsgericht des Landes sowie gegen das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes das Recht der Revision an den Verwaltungsgerichtshof (siehe dazu auch das Kapitel Ausbildungsbewilligung für Lehrbetriebe Seite 43).

Der/Die Lehrberechtigte hat in eigener Verantwortung die Ausbildung des Lehrlings auf seine/ihre Kosten innerhalb der Normalarbeitszeit durchzuführen und ihn/sie unter Bedachtnahme auf die entsprechenden Rechtsvorschriften selbst zu unterweisen bzw. durch eine geeignete Person (AusbilderIn) unterweisen zu lassen.

Lehrberechtigte, die erstmals Lehrlinge aufnehmen und noch keine Ausbilderqualifikation nachweisen können, müssen **innerhalb von 18 Monaten ab bescheidmäßig festgestellter Berechtigung zur Lehrlingsausbildung die Ausbilderqualifikation erbringen** oder eine Ausbilderin/einen Ausbilder bestellen. In diesem Zeitraum dürfen sie selbst Lehrlinge ausbilden oder durch eine sonst geeignete und im Betrieb tätige Person ausbilden lassen. Das Gleiche gilt, wenn während des Ausbildens von Lehrlingen ein/e **AusbilderIn unvorhergesehen** aus dem Lehrbetrieb **ausscheidet**. Wird innerhalb dieser **18-Monate-Frist** die Ausbilderqualifikation nicht nachgewiesen, so dürfen die bereits in Ausbildung stehenden Lehrlinge weiter ausgebildet werden, aber keine neuen Lehrlinge aufgenommen werden.

Begriffe im BAG

AusbilderIn (§ 3 BAG)

Führt der/die Lehrberechtigte die Lehrlingsausbildung nicht selbst durch, so hat er/sie eine andere geeignete Person (AusbilderIn) für diese Aufgabe heranzuziehen.

In **folgenden Fällen** besteht die **Verpflichtung, eine Ausbilderin/einen Ausbilder zu bestellen:**

- » der/die Lehrberechtigte ist eine juristische Person, eine offene Gesellschaft oder eine Kommanditgesellschaft,
- » der/die Lehrberechtigte ist eine natürliche Person, aber nur bei Bestellung eines Geschäftsführers/einer Geschäftsführerin zur Gewerbeausübung berechtigt,
- » es handelt sich beim Lehrbetrieb um ein Unternehmen, dessen Art oder Umfang eine fachliche Ausbildung des Lehrlings unter Aufsicht des/der Lehrberechtigten im betreffenden Lehrberuf nicht zulässt.

Sind in einem Lehrbetrieb (Unternehmen) mehrere AusbilderInnen bestellt, so hat der/die Lehrberechtigte eine **Ausbildungsleiterin/einen Ausbildungsleiter** zur Koordination der gesamten Lehrlingsausbildung im Betrieb einzusetzen, wenn dies die sachgemäße Ausbildung der Lehrlinge erfordert.

Zum/Zur AusbilderIn kann nur eine Person bestellt werden, die über die Ausbilderqualifikation sowie über die erforderlichen Fachkenntnisse verfügt und sich im Lehrbetrieb auch entsprechend betätigt (ausgenommen sind Personen, die zwischen 1.1.1970 und 1.7.1979 zumindest drei Jahre hindurch Lehrlinge ausgebildet haben).

Die Ausbilderqualifikation kann auf folgende Weise erworben werden:

- » Ausbilderprüfung (§ 29a ff BAG)

- » Ausbilderkurs mit abschließendem Fachgespräch (§ 29g BAG)
- » Gleichhaltung einer sonstigen einschlägigen Prüfung oder Ausbildung (§ 29h BAG)

(siehe dazu auch das Kapitel Erwerb der Ausbilderqualifikation Seite 76)

Bildet der/die **Lehrberechtigte** die Lehrlinge selbst aus, so braucht auch er/sie die **Ausbilderqualifikation**. Diese kann beispielsweise im Rahmen der Prüfung zur Erlangung des Befähigungsnachweises erworben werden (Ausbilderprüfung als Modul der Meisterprüfung oder Befähigungsprüfung nach der GewO).

Lehrverhältnis

Das Lehrverhältnis beginnt mit dem Zeitpunkt des Eintritts des Lehrlings in die fachliche Ausbildung und Beschäftigung in einem Lehrbetrieb. Ein Lehrverhältnis kann nur für die Erlernung von Tätigkeiten begründet werden, die Gegenstand eines Lehrberufes nach der Lehrberufsliste sind (§ 7 BAG).

- » Trotz seines besonderen Ausbildungszwecks ist das Lehrverhältnis ein **Arbeitsverhältnis**.
- » Ein Lehrverhältnis kann erst **nach Absolvierung der Schulpflicht** (siehe dazu § 2 KJBG) begonnen werden.
- » Bei Lehrlingen, die nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen, ist auf die **Vorschriften des Ausländerbeschäftigungsgesetzes** Bedacht zu nehmen.

Lehrvertrag (§ 12 BAG)

Der Lehrvertrag bildet die rechtliche Grundlage für das Lehrverhältnis. Der Lehrvertrag ist demnach ein Arbeitsvertrag, der durch besondere Vereinbarungen über die Ausbildung in einem Lehrberuf nach der Lehrberufsliste ergänzt wird:

Begriffe im BAG

- » Der Lehrvertrag ist ein befristeter Arbeitsvertrag, der für die Dauer der im betreffenden Lehrberuf festgesetzten Lehrzeit abgeschlossen wird.
- » Die Vertragspartner im Lehrvertrag sind der/die Lehrberechtigte und der Lehrling.
- » Bei minderjährigen Lehrlingen ist für das rechtmäßige Zustandekommen eines Lehrvertrages die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters/der gesetzlichen Vertreterin des Lehrlings (§§ 21, 167 und 171 ABGB) erforderlich.

Der Lehrvertrag muss **schriftlich** in vier Ausfertigungen abgeschlossen werden (Lehrvertragsvordrucke liegen bei den Lehrlingsstellen auf). Der Lehrvertrag ist **gebührenfrei**. Die Nichteinhaltung der Schriftform oder der Bestimmungen über den Inhalt bewirkt aber keine Nichtigkeit des Lehrvertrages.

Der Inhalt des Lehrvertrages gliedert sich in einen **verpflichtenden (obligatorischen)** und einen **möglichen (fakultativen)** Teil (siehe dazu § 12 Abs 3 bis 5 BAG).

Lehrberufe (§ 5 BAG)

Lehrberufe sind Tätigkeiten, die der Gewerbeordnung unterliegen oder hinsichtlich der Berufsausbildung der Gesetzgebung und Vollziehung des Bundes unterliegen; diese Tätigkeiten müssen auch geeignet sein, im Wirtschaftsleben den Gegenstand eines Berufes zu bilden und ihre Erlernung muss mindestens zwei Jahre erfordern.

Für Handwerke nach der Gewerbeordnung (siehe § 94 GewO) ist jedenfalls dann ein eigener Lehrberuf einzurichten, wenn dieses Handwerk **mit keinem anderen Handwerk** bzw. Gewerbe **verwandt** ist, für das bereits ein Lehrberuf eingerichtet ist. Dadurch soll die Erlernung eines passenden Lehrberufes für Handwerke sichergestellt werden.

Grundsätzlich muss **für jeden Lehrberuf** Folgendes geregelt sein:

- » Dauer der Lehrzeit und verwandte Lehrberufe (Lehrberufsliste),
- » Fertigkeiten und Kenntnisse, die zu erlernen sind (Berufsbild),
- » wie viele Lehrlinge pro Fachkraft bzw. AusbilderIn ausgebildet werden dürfen (Verhältniszahlen),
- » Umfang und Gegenstände der Lehrabschlussprüfung (Prüfungsordnung, Ausbildungsverordnung).

Lehrberufe werden in der Lehrberufsliste **geschlechtsbezogen** oder **neutral** bezeichnet, wie beispielsweise Friedhofs- und ZiergärtnerIn oder Feinoptik; in Lehrverträgen, Lehrzeugnissen usw. werden sie nur geschlechtsbezogen, wie z. B. Feinoptikerin oder Feinoptiker, bezeichnet.

Derzeit bestehen in Österreich entsprechend der Lehrberufsliste ca. 200 Lehrberufe.

Beispiele für Lehrberufe:

Bäckerei, DachdeckerIn, E-Commerce-Kaufmann/-frau, Elektrotechnik, FloristIn, Glasbautechnik, Industriekaufmann/-frau, Klavierbau, Karosseriebautechnik, Koch/Köchin, Kristallschleiftechnik, MaskenbildnerIn, MaurerIn, Metallbearbeitung, Pharmatechnologie, ReisebüroassistentIn, SchuhmacherIn, SpenglerIn, Technische/r ZeichnerIn, Tischlerei, VermessungstechnikerIn, Werkstofftechnik, Zahntechnik, Zimmerei.

Verwandte Lehrberufe

Verwandte Lehrberufe sind Lehrberufe, in denen gleiche oder ähnliche Roh- und Hilfsstoffe sowie Werkzeuge verwendet werden oder die zu verrichtenden Tätigkeiten gleiche oder ähnliche Arbeitsvorgänge erfordern. Welcher Lehrberuf mit einem anderen Lehrberuf verwandt ist, in welchem Ausmaß diese Verwandtschaft besteht und ob die Lehrabschlussprüfung in einem Lehrberuf die Lehrabschlussprüfung in einem anderen Lehrberuf ersetzt,

Begriffe im BAG

ist in der Lehrberufsliste festgelegt (Verordnung des Bundesministers/der -ministerin für Arbeit und Wirtschaft nach § 7 BAG).

Die **Verwandtschaft von Lehrberufen** zueinander ist **immer eine gegenseitige**, das heißt, wenn Lehrberuf A zu Lehrberuf B verwandt ist, so muss diese Verwandtschaft auch umgekehrt, gegebenenfalls mit einem unterschiedlichen Zeitausmaß, bestehen. So ist z. B. der Lehrberuf Bürokaufmann/-frau zum Lehrberuf Industriekaufmann/-frau im 1. und 2. Lehrjahr voll verwandt, umgekehrt der Lehrberuf Industriekaufmann/-frau zum Lehrberuf Bürokaufmann/-frau im 1., 2. und 3. Lehrjahr voll verwandt.

Lehrberufe in verbundenen Gewerben (§ 5 BAG sowie §§ 6 und 94 GewO) sind jedenfalls im Ausmaß von **zumindest der Hälfte der Lehrzeit zueinander verwandt** zu stellen. Lehrberufe, die aufgrund anderer Rechtsvorschriften – also außerhalb des BAG – des Bundes oder der Länder bestehen, können gleichfalls verwandt gestellt werden, sofern eine solche Verwandtschaft **gegenseitig** (also sowohl für den Lehrberuf nach dem BAG als auch Lehrberuf nach der anderen Rechtsvorschrift) festgelegt ist.

Sind Lehrberufe mit der gesamten Lehrzeit zueinander verwandt, so spricht man von **vollverwandten** Lehrberufen (z. B. Einzelhandel zu Foto- und Multimedia-kaufmann/-frau).

Ersatz der Lehrabschlussprüfung bedeutet, dass mit der Ablegung der Lehrabschlussprüfung in einem Lehrberuf auch die Lehrabschlussprüfung in einem weiteren Lehrberuf als abgelegt gilt. So ersetzt beispielsweise die Lehrabschlussprüfung im Lehrberuf Industriekaufmann/-frau die Lehrabschlussprüfung im Lehrberuf Bürokaufmann/-frau. Bei den Lehrberufen Bürokaufmann/-frau und VerwaltungsassistentIn besteht z. B. ein gegenseitiger Lehrabschlussprüfungersatz.

Aufbau der Lehrberufe

Es bestehen mehrere Möglichkeiten, die Struktur innerhalb eines Lehrberufes zu gestalten. So können Lehrberufe als Einzelllehrberufe, Lehrberufe mit

Fachrichtungen oder Schwerpunkten oder modulare Lehrberufe eingerichtet werden.

Die Ausbildungsvorschriften eines Lehrberufes enthalten das Berufsbild, in dem die bei der Lehrausbildung zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse für jedes Lehrjahr festgelegt sind. Dieses Berufsbild kann je nach Lehrberuf unterschiedlich aufgebaut sein.

Einzellehrberufe

Ein Einzellehrberuf umfasst die Fertigkeiten und Kenntnisse eines bestimmten Berufes, ohne Spezialisierung auf bestimmte Teilbereiche oder Festlegung zusätzlicher Fertigkeiten und Kenntnisse.

Einzellehrberufe sind z. B. Augentoptik, FloristIn, DrogistIn, Koch/Köchin, MasseurIn, Metallurgie- und Umformtechnik, SteinmetzIn, VermessungstechnikerIn.

Lehrberufe mit Fachrichtungen

In Lehrberufen mit Fachrichtungen sind Einzellehrberufe zusammengefasst, die gleiche oder ähnliche Inhalte in den Berufsbildern haben und im Rahmen von Fachrichtungen Spezialisierungen aufweisen.

Lehrberufe mit Fachrichtungen werden dann geschaffen, wenn die Tätigkeiten als solche geeignet sind, einen eigenen Lehrberuf einzurichten, allerdings weitere Spezialisierungen erforderlich sind, um das Gesamtbild des Berufsbereiches zu umfassen.

Beispiel dazu sind die Lehrberufe Buch- und Medienwirtschaft – Buch- und Musikalienhandel, Buch- und Medienwirtschaft – Buch- und Pressegroßhandel sowie Buch- und Medienwirtschaft – Verlag. Zu den genannten Lehrberufen ist in der Lehrberufsliste der gegenseitige Ersatz der Lehrabschlussprüfung vorgesehen.

Begriffe im BAG

Lehrberufe mit Schwerpunkten

Lehrberufe mit Schwerpunkten haben ein einheitliches Berufsbild mit zusätzlichen Spezialisierungen.

Ein derartiger Lehrberuf ist der Einzelhandel mit den Schwerpunkten, die jeweils eine Teilbranche des Handels abbilden wie beispielsweise Lebensmittelhandel, Textilhandel, Schuhe, Eisen- und Hartwaren, Parfümerie, Einrichtungsberatung oder Uhren- und Juwelenberatung.

Modulare Lehrberufe

Seit 2006 gibt es auch die Möglichkeit, Lehrberufe zu modularisieren. Dies bedeutet, dass Lehrberufe einer Berufsgruppe zusammengefasst werden und im Rahmen von einem Grundmodul (Dauer – grundsätzlich zwei Jahre), mindestens einem Hauptmodul (Dauer – mindestens ein Jahr) und mindestens einem Spezialmodul (Dauer – ein halbes oder ein ganzes Jahr) geregelt werden (§ 5 Abs 3a BAG).

Grundmodul

Das Grundmodul hat bei einer Minstdauer von zwei Jahren jene Fertigkeiten und Kenntnisse zu enthalten, die den grundlegenden Tätigkeiten eines oder mehrerer Lehrberufe entsprechen.

Hauptmodul

Das Hauptmodul hat bei einer Ausbildungsdauer von mindestens einem Jahr jene Fertigkeiten und Kenntnisse zu enthalten, die den dem Lehrberuf eigentümlichen Tätigkeiten und Arbeiten entsprechen.

Spezialmodul

Das Spezialmodul enthält zusätzliche Fertigkeiten und Kenntnisse eines Lehrberufes, die dem Qualifikationsbedarf eines Berufszweiges im Rahmen der beruflichen Erstausbildung hinsichtlich seiner speziellen Produktionsweisen und Dienstleistungen entsprechen. Die Ausbildungsdauer eines Spezialmoduls beträgt ein halbes oder ein ganzes Jahr.

Die Ausbildung in einem modularen Lehrberuf hat **jedenfalls ein Grundmodul und ein Hauptmodul** in der Dauer von insgesamt mindestens drei Jahren zu umfassen (Beruflichkeit). Wenn dies wegen besonderer Anforderungen in einem Lehrberuf zweckmäßig ist, kann die Dauer des Grundmoduls auch mit mindestens einem Jahr festgelegt werden; auch in diesem Fall muss aber die Gesamtdauer des Lehrberufes mit Grund- und Hauptmodul mindestens drei Jahre betragen.

Die **gesamte Ausbildungsdauer** (Lehrzeit) in einem modularen Lehrberuf kann **höchstens vier Jahre** betragen (§§ 6 Abs. 2a und 8 Abs. 4 BAG). Bis zu dieser maximalen Gesamtausbildungsdauer von vier Jahren können dem Lehrling ein weiteres Hauptmodul oder zusätzlich ein oder zwei Spezialmodule vermittelt werden.

Die Ausbildungsordnung eines modularen Lehrberufes kann auch festlegen, dass das Grundmodul eines Lehrberufes mit einem Hauptmodul oder Spezialmodul eines anderen Lehrberufes kombiniert werden kann (§ 8 Abs. 4 BAG).

Beispiele für modulare Lehrberufe sind der Lehrberuf Glasbautechnik mit dem Grundmodul Glasbautechnik und den Hauptmodulen Glasbau und Glaskonstruktionen sowie dem Spezialmodul Planung und Konstruktion oder der Lehrberuf Installations- und Gebäudetechnik mit dem Grundmodul Installations- und Gebäudetechnik, den Hauptmodulen Gas- und Sanitärtechnik, Heizungstechnik und Lüftungstechnik sowie den Spezialmodulen Badgestaltung, Ökoenergietechnik, Steuer- und Regeltechnik und Haustechnikplanung.

Begriffe im BAG

Lehrberufsliste (§ 7 BAG)

Die Lehrberufsliste wird vom/von der BundesministerIn für Arbeit und Wirtschaft durch Verordnung erlassen.

Die **Lehrberufsliste beinhaltet:**

- » die **Bezeichnung** der Lehrberufe,
- » die **Dauer der Lehrzeit** der einzelnen Lehrberufe,
- » die **Verwandtschaft zu anderen Lehrberufen** (verwandte Lehrberufe),
- » das **Ausmaß der Verwandtschaft** (Anrechnung der Lehrzeit nach Jahren oder Halbjahren),
- » **Ersatz der Lehrabschlussprüfung** (siehe auch das Kapitel Verwandte Lehrberufe Seite 15).

Nur die in der Lehrberufsliste enthaltenen Lehrberufe gelten als gesetzlich anerkannte Lehrberufe. Nur ein in der Lehrberufsliste enthaltener Lehrberuf kann im Rahmen eines Lehrverhältnisses nach den Vorschriften des BAG erlernt werden.

Die Rechtsordnung knüpft an ein **Lehrverhältnis** auch außerhalb des Berufsausbildungsrechtes verschiedene **Rechtsfolgen** (z. B. Anspruch auf Familienbeihilfe, Lehrlingsfreifahrt).

(Zur Sonderbestimmung betreffend den Lehrberuf Zahnärztliche Fachassistenten siehe das Kapitel Lehrberuf in der Zahnärztlichen Fachassistenten Seite 108.)

Doppellehre

Nach dem BAG ist es an sich zulässig, bei einem/einer Lehrberechtigten gleichzeitig in zwei Lehrberufen ausgebildet zu werden. Die Doppellehre

ist aber bei vollverwandten Lehrberufen sowie im Falle von Lehrberufen mit Lehrabschlussprüfungsersatz ausgeschlossen.

Die gleichzeitige Ausbildung bei verschiedenen Lehrberechtigten und in mehr als zwei Lehrberufen ist gesetzlich unzulässig.

Auch **kann in** den **Ausbildungsvorschriften** für einen Lehrberuf die **gleichzeitige Ausbildung** in einem bestimmten anderen Lehrberuf **aussgeschlossen werden**, insbesondere bei Überschneidungen in wesentlichen Teilen des Berufsbildes.

Lehrzeit (§ 6 BAG)

Die Lehrzeit ist die Zeitdauer, die für die Erlernung eines bestimmten Lehrberufes in der Lehrberufsliste festgelegt ist. Die Lehrzeit beträgt je nach dem Umfang der zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse sowie dem Schwierigkeitsgrad der Ausbildung zwischen zwei und vier Jahren. Die Lehrzeitdauer darf jeweils nur in ganzen oder halben Jahren festgelegt werden

Beispiele dafür sind Zahntechnik – vier Jahre Lehrzeit, Bürokaufmann/-frau – drei Jahre Lehrzeit, Kälteanlagentechnik – dreieinhalb Jahre Lehrzeit.

Bei Vorliegen einer **Doppellehre** beträgt die **Gesamtlehrzeitdauer** die Hälfte der Lehrzeit der beiden Lehrberufe, vermehrt um ein weiteres Lehrjahr. Die Gesamtlehrzeitdauer darf in einem solchen Fall aber insgesamt vier Jahre nicht übersteigen. Beispielsweise ergeben die Lehrzeiten der Lehrberufe SpenglerIn (drei Lehrjahre) und Zimmerei (drei Lehrjahre) insgesamt sechs Lehrjahre, dividiert durch zwei plus ein Lehrjahr ergibt vier Jahre Gesamtlehrzeit.

Ausbildungsvorschriften (§ 8 BAG)

Für jeden Einzelnen nach der Lehrberufsliste bestehenden Lehrberuf hat der/die BundesministerIn für Arbeit und Wirtschaft durch eine Ausbil-

Begriffe im BAG

Verordnung über die Inhalte und Rahmenbedingungen für die Erlernung des Lehrberufes festzulegen.

Diese **Ausbildungsverordnungen** umfassen insbesondere:

- » Das **Berufsbild** enthält die nach Lehrjahren gegliederten wesentlichen Fertigkeiten und Kenntnisse, die in einem bestimmten Lehrberuf vom/von der Lehrberechtigten (AusbilderIn) dem Lehrling vermittelt werden müssen. Unter dem Begriff „**Fertigkeiten**“ sind die durch Übung und Anleitung erlernbaren auszuübenden Tätigkeiten (manueller Bereich) zu verstehen. Unter dem Begriff „**Kenntnisse**“ ist das fachtheoretische und arbeitstechnische Wissen (kognitiver Bereich) zu verstehen. Unter dem Begriff „**Grundkenntnisse**“ sind die wesentlichen (elementarsten) Ausbildungsinhalte eines Kenntnisbereiches zu verstehen. Kenntnisse sind somit im Vergleich zu Grundkenntnissen im konkreten Ausbildungsfeld stets weitaus umfassender und tiefgreifender. Die Ausbildungsvorschriften eines Lehrberufes können modular aufgebaut sein oder neben dem grundsätzlichen Berufsbild zusätzlich auch noch Fachrichtungen oder schwerpunktmäßig auszubildende Fertigkeiten und Kenntnisse vorsehen (siehe dazu auch das Kapitel Aufbau der Lehrberufe vgl. Seite 16). Die schwerpunktmäßige Ausbildung ist in den Bewilligungsbescheid zur Lehrlingsausbildung (§ 3a BAG) sowie in den Lehrvertrag aufzunehmen. Wenn es die Ausbildungsverordnung des betreffenden Lehrberufes vorsieht, ist die Bezeichnung des Ausbildungsschwerpunktes auch in das Lehrabschlussprüfungszeugnis aufzunehmen. Durch eine ergänzende schwerpunktmäßige Ausbildung kommt es zu keiner Lehrzeitverlängerung. Auch bei modularen Lehrberufen sind Grund-, Haupt- und Spezialmodule, die im Betrieb vermittelt werden, in den Bewilligungsbescheid und den Lehrvertrag sowie in das Lehrabschlussprüfungszeugnis aufzunehmen.
- » **Verhältniszahlen:** Die Verhältniszahlen sind zur Absicherung eines bestimmten Ausbildungsniveaus **im BAG festgelegt** und betreffen das Verhältnis der Anzahl der Lehrlinge zur Anzahl der im Betrieb beschäftigten fachlich ein-

schlägig ausgebildeten Personen und AusbilderInnen (§ 8 Abs. 5 bis Abs. 12 BAG).

Eine **fachlich einschlägig ausgebildete Person** darf zwei Lehrlinge ausbilden; jede weitere einschlägig ausgebildete Person einen Lehrling.

Die Anzahl der Lehrlinge im Verhältnis zu den im Betrieb beschäftigten **AusbilderInnen** beträgt für je fünf Lehrlinge zumindest einen Ausbilder/eine Ausbilderin, der/die nicht ausschließlich mit Ausbildungsaufgaben betraut ist, für je 15 Lehrlinge zumindest einen Ausbilder/eine Ausbilderin, der/die ausschließlich mit Ausbildungsaufgaben betraut ist.

Wenn es aufgrund der besonderen Anforderungen eines Lehrberufes für eine sachgemäße Ausbildung zweckmäßig ist, kann der/die BundesministerIn für Arbeit und Wirtschaft in den Ausbildungsvorschriften (der Ausbildungsverordnung) des betreffenden Lehrberufes eine von den im BAG normierten Verhältniszahlen abweichende Regelung vorsehen. Abweichende Bestimmungen zu den Verhältniszahlen sind nur vereinzelt vorgesehen und beispielsweise in den Ausbildungsordnungen für die Lehrberufe Einzelhandel, FriseurIn (StylistenIn) oder Zahntechnik enthalten.

Unter bestimmten Voraussetzungen (siehe dazu § 8 Abs. 13 und 14 BAG) kann es schließlich durch einen Bescheid der Lehrlingsstelle für einen einzelnen Lehrbetrieb auch zu einer Erhöhung oder Verringerung der Lehrlingshöchstzahl kommen.

- » **Prüfungsvorschriften:** Die Prüfungsvorschriften waren ursprünglich in eigenen Prüfungsordnungen (Verordnungen) zu den jeweiligen Lehrberufen enthalten. In den letzten Jahren wurden die Prüfungsvorschriften allerdings in die Ausbildungsordnungen der Lehrberufe aufgenommen (*siehe dazu auch das Kapitel Prüfungen nach dem BAG vgl. Seite 66*).

(Zur Sonderbestimmung betreffend den Lehrberuf Zahnärztliche Fachassistenz siehe das Kapitel Lehrberuf in der Zahnärztlichen Fachassistenz siehe Seite 108.)

Begriffe im BAG

Überbetriebliche Lehrausbildung nach § 30 BAG

Für die Ausbildung von Personen in einem Lehrberuf in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen ist eine Bewilligung durch den/die BundesministerIn für Arbeit und Wirtschaft erforderlich. Die Ausbildung hat die Einbeziehung von Unternehmen, bevorzugt von Lehrbetrieben, zu beinhalten, mit dem Ziel, die auszubildenden Personen in ein Lehrverhältnis zu vermitteln.

- » Die **Voraussetzungen für eine Bewilligung** sind in § 30 Abs. 2 BAG geregelt; die Bewilligung ist zu erteilen, wenn:
 - die Organisation und Ausstattung die **Vermittlung aller** für die praktische Erlernung des betreffenden Lehrberufs **notigen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen**, allenfalls mit ergänzender Ausbildung im Rahmen eines Ausbildungsverbundes, ermöglicht;
 - die Gestaltung der **Ausbildung im Wesentlichen dem Berufsbild** und das Ausbildungsziel den Anforderungen in der Prüfungsordnung des betreffenden Lehrberufs entsprechen und die Ausbildung mit der Ablegung der Lehrabschlussprüfung abgeschlossen werden kann;
 - Vorsorge für die erforderliche Anzahl von **Personen mit persönlichen Voraussetzungen** für das Ausbilden von Lehrlingen getroffen ist;
 - **Praktika** in Unternehmen, bevorzugt von Lehrbetrieben, einbezogen werden;
 - ein **Konzept** zur Unterstützung und Förderung **der proaktiven Vermittlung** in Lehrverhältnisse vorgelegt wird;
 - glaubhaft gemacht wird, dass die **Führung** der Ausbildungseinrichtung für die geplante Betriebsdauer mit hoher Wahrscheinlichkeit **sichergestellt** ist;
 - der **Bedarf der Wirtschaft und der LehrstellenwerberInnen** nach einer Ausbildungseinrichtung besteht und die Ausbildung im Lehrberuf in betrieblichen Lehrverhältnissen nicht gewährleistet ist.

- » Die Ausbildung in Ausbildungseinrichtungen erfolgt **in sinngemäßer Anwendung des BAG**, ausgenommen die Regelungen über den Ausbildungsübertritt (§ 15a BAG), das Lehrlingseinkommen (§ 17 BAG), die Arbeitsverhinderung (§ 17a BAG) und die Weiterverwendung von ausgebildeten Lehrlingen (§ 18 BAG). Außerdem ist kein Lehrvertrag, sondern ein **Ausbildungsvertrag** abzuschließen und die Ausbildungsverhältnisse sind in Form einer Liste bei der zuständigen Lehrlingsstelle anzumelden. Weiters ist die in der Ausbildungseinrichtung zurückgelegte Ausbildungszeit der Lehrzeit im betreffenden Lehrberuf gleichgestellt.
- » Für Personen in Ausbildungseinrichtungen gilt **Berufsschulpflicht**, sie sind wie Lehrlinge nach dem ASVG **vollversichert** und haben Anspruch auf eine Ausbildungsbeihilfe nach den Richtlinien des AMS. Weiters gelten sie als Lehrlinge nach dem AIVG, IESG und FLAG. Auch sind auf sie die wichtigsten Schutzbestimmungen des MSchG, wie z. B. Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter, Verbot der Nachtarbeit und der Sonn- und Feiertagsarbeit, anzuwenden.
- » Die Ausbildungsverhältnisse enden ex lege mit Beginn eines Lehrvertrags gemäß § 12 BAG.

Die Bewilligung zur Führung einer Ausbildungseinrichtung ist auf die **Dauer des Betriebs der Ausbildungseinrichtung zu befristen**. Sind die Voraussetzungen zur Führung und zum Betrieb der Ausbildungseinrichtung nicht mehr gegeben, so ist dem/der InhaberIn der Ausbildungseinrichtung eine Frist von höchstens einem halben Jahr zur **Mängelbehebung** zu setzen. Werden die Mängel nicht innerhalb dieser Frist behoben, ist die Ausbildungsbewilligung vom/von der BundesministerIn für Arbeit und Wirtschaft zu entziehen.

(Zur Sonderbestimmung betreffend den Lehrberuf Zahnärztliche Fachassistenz siehe das Kapitel Lehrberuf in der Zahnärztlichen Fachassistenz siehe Seite 108.)

Begriffe im BAG

Überbetriebliche Berufsausbildung nach § 8c BAG

Die Ausbildung von Personen nach § 8b BAG im Rahmen eines Lehrverhältnisses mit verlängerter Lehrzeit oder eines Ausbildungsverhältnisses mit Teilqualifikation kann ebenso in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen, durchgeführt werden und bedarf der Bewilligung des Bundesministers/der –ministerin für Arbeit und Wirtschaft.

- » Für das **Bewilligungsverfahren** gelten die Bestimmungen wie bei einer Bewilligung nach § 30 BAG, auch die **Voraussetzungen** für eine Bewilligung entsprechen grundsätzlich den Voraussetzungen für eine Bewilligung nach § 30 Abs. 2 BAG.
 - So soll die Ausbildung ebenfalls die Einbeziehung von Unternehmen, bevorzugt von Lehrbetrieben, beinhalten.
 - Im Fall einer Ausbildung in Teilqualifikation muss die Organisation und Ausstattung der Ausbildungseinrichtung die Vermittlung der betreffenden Teilqualifikation ermöglichen.
 - Ziel ist, den auszubildenden Personen den Beginn eines Lehrverhältnisses mit verlängerter Lehrzeit oder eines betrieblichen Lehrverhältnisses mit Teilqualifikation zu ermöglichen. Dies muss aber mit den individuellen Zielsetzungen der Ausbildung und den persönlichen Anforderungen und Bedürfnissen der auszubildenden Personen vereinbar sein.
- » Die Ausbildung in Ausbildungseinrichtungen erfolgt in **sinngemäßer Anwendung des BAG**, ausgenommen die Regelungen über den Ausbildungsübertritt (§ 15a BAG), das Lehrlingseinkommen (§ 17 BAG), die Arbeitsverhinderung (§ 17a BAG) und die Weiterverwendung von ausgebildeten Lehrlingen (§ 18 BAG). Es sind Ausbildungsverträge abzuschließen und die Ausbildungsverhältnisse sind in Form einer Liste bei der zuständigen Lehrlingsstelle anzumelden.
- » Für Personen in einer Ausbildung mit **verlängerter Lehrzeit gilt Berufsschulpflicht**. Für Personen, die in **Teilqualifikation** ausgebildet werden, be-

steht das **Recht bzw. die Pflicht zum Besuch der Berufsschule**. Auszubildende sind wie Lehrlinge nach dem ASVG **vollversichert** und haben Anspruch auf eine Ausbildungsbeihilfe nach den Richtlinien des AMS. Weiters gelten sie als Lehrlinge nach dem AIVG, IESG und FLAG. Auch sind auf sie die wichtigsten Schutzbestimmungen des MSchG, wie z. B. Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter, Verbot der Nachtarbeit und der Sonn- und Feiertagsarbeit, anzuwenden.

Die Bewilligung zur Führung ist auf die erforderliche Dauer des Betriebs der Ausbildungseinrichtung zu befristen.

Sind die Voraussetzungen nicht mehr gegeben, so ist dem/der InhaberIn der Ausbildungseinrichtung eine Frist von höchstens einem halben Jahr zur **Mängelbehebung** zu setzen. Werden die Mängel nicht innerhalb dieser Frist behoben, ist die Ausbildungsbewilligung vom Bundesminister/von der Bundesministerin für Arbeit und Wirtschaft zu entziehen.

(siehe dazu auch das Kapitel Berufsausbildung nach § 8b BAG Seiten 32 ff.)

(Zur Sonderbestimmung betreffend den Lehrberuf Zahnärztliche Fachassistenz siehe das Kapitel Lehrberuf in der Zahnärztlichen Fachassistenz Seite 108.)

Überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des AMS nach § 30b BAG

Wenn das AMS eine Ausbildungseinrichtung mit der überbetrieblichen Lehrausbildung beauftragt, ist für den Zeitraum der Beauftragung keine Bewilligung des Bundesministers/der -ministerin für Arbeit und Wirtschaft erforderlich. Voraussetzung dabei ist, dass die Beauftragung entsprechend den Richtlinien des Verwaltungsrates für die überbetriebliche Lehrausbildung erfolgt, wobei diese Richtlinien Qualitätsstandards enthalten müssen, die vergleichbar mit den Bestimmungen des § 30 BAG oder § 8c BAG sind. Eine Zuweisung zu einer solchen Maßnahme darf erst erfolgen, wenn die Vermittlung in ein Lehrverhältnis nicht zustande gekommen ist.

Begriffe im BAG

Ebenso ist unter denselben Voraussetzungen keine Bewilligung des Bundesministers/der -ministerin für Arbeit und Wirtschaft erforderlich, wenn im Auftrag des AMS **einzelne Personen zusätzlich** auf einem Ausbildungsplatz in einer Ausbildungseinrichtung ausgebildet werden und dadurch die nach §§ 8c bzw. 30 BAG bewilligte oder ursprünglich vertraglich vereinbarte Anzahl der Ausbildungsplätze überschritten wird.

Auch hier findet das **BAG** auf den/die InhaberIn der Ausbildungseinrichtung und die Auszubildenden sinngemäß, **mit bestimmten Ausnahmen, Anwendung**. Ebenso gilt die Berufsschulpflicht für Personen in einer Ausbildung mit verlängerter Lehrzeit und das Recht bzw. die Pflicht zum Besuch der Berufsschule für Personen in Teilqualifikation (*siehe dazu auch die Kapitel Überbetriebliche Lehrausbildung nach § 30 BAG und Überbetriebliche Berufsausbildung nach § 8c BAG Seiten 26 ff*).

Für Personen, die in einer vom AMS beauftragten mindestens einjährigen (sonstigen) Maßnahme (ab dem 20. Lebensjahr) mit dem Ziel der Ablegung der Lehrabschlussprüfung ausgebildet werden, besteht dann Berufsschulpflicht, wenn die Ausbildungen in Form einer Liste bei der Lehrlingsstelle gemeldet werden. Wenn der Besuch der Berufsschule zur Erreichung des Ausbildungsziels nicht zweckmäßig ist, darf die Meldung unterbleiben. Die Dauer der Ausbildung ist aufgrund bereits bestehender (Teil-)Qualifikationen festzulegen (§ 30b Abs. 5 BAG).

Das AMS hat auch dann Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, wenn Praktika in Unternehmen bzw. Lehrbetrieben nicht zur Verfügung stehen. Mit den betroffenen Jugendlichen ist ein individueller Ausbildungsplan zu vereinbaren.

(Zur Sonderbestimmung betreffend den Lehrberuf Zahnärztliche Fachassistenz siehe das Kapitel Lehrberuf in der Zahnärztlichen Fachassistenz Seite 108.)

Vertrauensrat (§ 30c BAG)

Personen, die in der überbetrieblichen Lehrausbildung bzw. überbetrieblichen Berufsausbildung im Rahmen eines Lehrverhältnisses mit verlängerter Lehrzeit oder eines Ausbildungsverhältnisses mit Teilqualifikation in einer

Ausbildungseinrichtung nach §§ 8c, 30 und 30b BAG ausgebildet werden, haben für jeden Standort einen Vertrauensrat zu wählen.

Die Regelungen über den Vertrauensrat wurden mit der Novelle im Jahr 2010, BGBl. I Nr. 40/2010, ins BAG aufgenommen, um die Wahl einer Interessenvertretung für Personen in Ausbildungseinrichtungen zu ermöglichen, da die Wahl eines Jugendvertrauensrates nach dem ArbVG (§§ 125 ff ArbVG) nur für die betriebliche Ausbildung vorgesehen ist. Die Regelungen über den Vertrauensrat im BAG wurden den Regelungen über den Jugendvertrauensrat im ArbVG nachgebildet.

Der **Vertrauensrat** hat unter anderem die **wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Auszubildenden wahrzunehmen**, den/die InhaberIn der Ausbildungseinrichtung auf Mängel aufmerksam zu machen und entsprechende Maßnahmen anzuregen und er kann Vorschläge zu allen die Ausbildung betreffenden Fragen erstatten. Die Mitglieder des Vertrauensrates dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt oder benachteiligt werden; sie müssen Verschwiegenheit über vertrauliche Angelegenheiten bewahren.

Der/Die **InhaberIn der Ausbildungseinrichtung** hat unter anderem dem Vertrauensrat die für seine Aufgaben erforderliche Zeit zu gewähren und die notwendigen Mittel und Sacherfordernisse unentgeltlich zur Verfügung zu stellen; weiteres hat der/die InhaberIn der Ausbildungseinrichtung Informations- und Auskunftspflichten.

§ 30 BAG enthält auch grundsätzliche Bestimmungen über Zusammensetzung, Tätigkeitsdauer und Wahl des Vertrauensrates. Weitere Regelungen zu den Rechten und Pflichten der Mitglieder des Vertrauensrates sowie zur Wahl des Vertrauensrates (Wahlordnung) wurden in der **Verordnung** des Bundesministers für Wirtschaft, Familie und Jugend (nunmehr BundesministerIn für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort) **über die Rechte und Pflichten** sowie die **Wahl der Mitglieder** des Vertrauensrates in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen, BGBl. II Nr. 356/2010, getroffen.

Begriffe im BAG

Ausbildungsverbund (§ 2a BAG)

Wenn in einem Lehrbetrieb (einer Ausbildungsstätte) die nach den Ausbildungsvorschriften (Berufsbild) festgelegten Fertigkeiten und Kenntnisse nicht in vollem Umfang vermittelt werden können, ist die Ausbildung von Lehrlingen dann zulässig, wenn durch eine ergänzende Ausbildung in einem anderen geeigneten Betrieb oder einer sonstigen geeigneten Einrichtung (z. B. Kursmaßnahme) die vollständige Ausbildung der Lehrlinge sichergestellt wird. Voraussetzung für die Zulässigkeit ist allerdings, dass die für den Lehrberuf wesentlichen Fertigkeiten und Kenntnisse im Lehrbetrieb überwiegend selbst ausgebildet werden können.

- » Eine derartige ergänzende Ausbildung ist im **Feststellungsbescheid über die Ausbildungsberechtigung** (§ 3a BAG) vorzuschreiben, und zwar mit der entsprechenden Berufsbildposition und unter Festlegung des Lehrjahres, in dem die ergänzende Ausbildung zu vermitteln ist.
- » Die **konkreten Maßnahmen** der ergänzenden Ausbildung im Ausbildungsverbund (Zusammenstellung der Fertigkeiten und Kenntnisse, Bezeichnung des Partnerbetriebes oder der Partneereinrichtung, Zeitpunkt bzw. Lehrjahr sowie Zeitdauer der Ausbildungsmaßnahme) sind schließlich **von den Parteien des Lehrvertrages** im Lehrvertrag oder in einem Anhang zum Lehrvertrag **zu vereinbaren**.
- » Abgesehen von öffentlich ausgeschriebenen und regelmäßig angebotenen Kursmaßnahmen hat auch derjenige, der die ergänzende Ausbildung durchführt (z. B. Partnerbetrieb), eine schriftliche Zustimmungserklärung abzugeben, die dem Lehrvertrag anzuschließen ist.

Die ergänzende Ausbildung im Rahmen des Ausbildungsverbundes ist im BAG geregelt und soll sicherstellen, dass die Ausbildungsinhalte des Berufsbildes dem Lehrling auch tatsächlich vollständig vermittelt werden.

Der/Die **Lehrberechtigte hat die Kosten** der ergänzenden Ausbildung **zu tragen**. Die ergänzende Ausbildung hat unter **Anrechnung auf die Arbeitszeit** zu erfolgen.

Der/Die Lehrberechtigte kann auch etwaige zusätzliche Ausbildungen anbieten, die über das Berufsbild hinausreichen oder die im Rahmen des Berufsbildes als freiwillige Ausbildungsverbundmaßnahme der Steigerung der Ausbildungsqualität dienen.

Diese etwaigen zusätzlichen Ausbildungen sind im **BAG nicht geregelt** und finden nur aufgrund **entsprechender Vereinbarung** der Lehrvertragsparteien statt, wie z. B. ein im Berufsbild nicht vorgeschriebener Sprachkurs oder Computerkurs *(siehe dazu auch das Kapitel Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen Seite 38.)*

Vom Grundsatz, dass die für den Lehrberuf wesentlichen Fertigkeiten und Kenntnisse im Lehrbetrieb überwiegend selbst ausgebildet werden können, kann im Rahmen von Modellprojekten, in denen sich mehrere Unternehmen zum Zweck der Ausbildung zusammenschließen, abgewichen werden. Solche Modellprojekte können vom Qualitätsausschuss dem Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft vorgeschlagen werden, sind wissenschaftlich zu begleiten und bedürfen einer entsprechenden Qualitätssicherung. Zur Rechtssicherheit insbesondere für den Lehrling ist eine Lehrberechtigte/ein Lehrberechtigter mit allen Rechten und Pflichten festzulegen.

Im Rahmen eines Feststellungsverfahrens nach § 3a BAG ist die Ausbildungseignung der beteiligten Unternehmen zu überprüfen und es muss im Feststellungsbescheid festgelegt werden, welche Ausbildungsinhalte konkret in welchem Unternehmen vermittelt werden sollen *(zum Feststellungsverfahren siehe auch das Kapitel Ausbildungsbewilligung für Lehrbetriebe Seite 43).*

Begriffe im BAG

Ausbildungsversuch (§ 8a BAG)

Liegt es im Interesse der Verbesserung der Ausbildung von Lehrlingen, kann der/die BundesministerIn für Arbeit und Wirtschaft zur Erprobung, ob

- » eine **bestimmte berufliche Tätigkeit**, deren Erlernung zumindest zwei Jahre erfordert, **geeignet** ist, den Gegenstand eines Lehrberufes zu bilden, oder
- » in einem bestimmten Lehrberuf eine **Verkürzung oder Verlängerung** der Lehrzeit **zweckmäßig** ist,

die Durchführung eines Ausbildungsversuches durch Verordnung vorsehen. In der Praxis wird eine Ausbildungsverordnung erlassen und der betreffende Lehrberuf wird als Ausbildungsversuch in die Lehrberufsliste aufgenommen.

- » Ein Ausbildungsversuch wird **befristet** (z. B. auf fünf Jahre) eingeführt und bezieht sich entweder auf ganz Österreich oder nur auf ein oder mehrere Bundesländer.
- » Während des Ausbildungsversuches bestehen **alle mit einem regulären Lehrverhältnis verbundenen Rechte und Pflichten** (z. B. Abschluss eines Lehrvertrages, Besuch der Berufsschule, betriebliche Ausbildung).

Nach Beendigung des Ausbildungsversuches hat der Bundesminister/die -ministerin für Arbeit und Wirtschaft zu prüfen, ob der betreffende Lehrberuf (Ausbildungsversuch) als regulärer Lehrberuf eingerichtet wird oder ob die in der Lehrberufsliste festgelegte Lehrzeitdauer zu ändern ist.

(Zur Sonderbestimmung betreffend den Lehrberuf Zahnärztliche Fachassistenz siehe das Kapitel Lehrberuf in der Zahnärztlichen Fachassistenz Seite 108.)

Berufsausbildung nach § 8b BAG

Die Berufsausbildung nach § 8b BAG im Rahmen eines Lehrverhältnisses mit verlängerter Lehrzeit oder eines Ausbildungsverhältnisses mit Teilqualifikation dient der Verbesserung der Eingliederung von benachteiligten Personen mit persönlichen Vermittlungshindernissen in das Berufsleben. Sie umfasst zwei Ausbildungsarten, nämlich das Lehrverhältnis mit verlängerter Lehrzeit

und die Ausbildung in Teilqualifikation, und ist auf einen bestimmten Personenkreis beschränkt.

Zur Verbesserung der Eingliederung von benachteiligten Personen mit persönlichen Vermittlungshindernissen in das Berufsleben (in eine Lehrausbildung) kann

1. am Beginn oder auch während des Lehrverhältnisses **im Lehrvertrag** eine gegenüber der für den konkreten Lehrberuf festgesetzten Dauer der Lehrzeit **längere Lehrzeit** zwischen den Parteien des Lehrvertrages **vereinbart** werden. Diese Lehrzeitverlängerung darf aber höchstens bis zu einem Jahr, in Ausnahmefällen bis zu zwei Jahren, betragen, sofern dies für die Erreichung der Lehrabschlussprüfung notwendig ist (**§ 8b Abs. 1 BAG**);
2. in einem **Ausbildungsvertrag** die Festlegung einer **Teilqualifikation** durch die **Einschränkung auf bestimmte Teile** (Fertigkeiten und Kenntnisse) **des Berufsbildes** eines Lehrberufes vereinbart werden. Dazu kann gegebenenfalls noch die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen aus Berufsbildern anderer Lehrberufe vereinbart werden. Der Ausbildungsvertrag muss Fertigkeiten und Kenntnisse umfassen, die im Wirtschaftsleben verwertbar sind. Im Ausbildungsvertrag ist auch die Dauer der Ausbildung (ein bis drei Jahre) festzulegen (**§ 8b Abs. 2 BAG**).

Die Ausbildung soll vorrangig in Lehrbetrieben erfolgen, kann aber auch in einer Ausbildungseinrichtung durchgeführt werden (*siehe dazu auch das Kapitel Überbetriebliche Berufsausbildung nach § 8c BAG Seite 26*).

Für die Teilqualifikationen kann der/die BundesministerIn für Arbeit und Wirtschaft in Richtlinien **standardisierte Ausbildungsprogramme** festlegen. Dadurch soll die Transparenz der erworbenen Abschlüsse erhöht und die Eingliederung der Absolventen/Absolventinnen in den Arbeitsmarkt erleichtert werden. Die Dauer dieser Ausbildung kann ein bis drei Jahre betragen und es sind die wesentlichen Fertigkeiten und Kenntnisse nach Lehrjahren gegliedert **in den Richtlinien** anzuführen. Vor Erlassung einer Richtlinie ist dem Bundes-Berufsausbildungsbeirat die Möglichkeit zur Stellungnahme zu geben. **Betriebe**, die Personen in einer standardisierten Teilqualifikation ausbilden wollen, **müssen über** einen

Begriffe im BAG

positiven Feststellungsbescheid, allenfalls mit einem Ausbildungsverbund, **verfügen** (siehe dazu auch die Kapitel Bundes-Berufsausbildungsbeirat Seite 102 und Ausbildungsbewilligung für Lehrbetriebe Seite 43).

Personenkreis (§ 8b Abs. 4 BAG)

Für die Berufsausbildung nach § 8b BAG kommen **Personen** in Betracht, die das **AMS nicht in ein Lehrverhältnis vermitteln konnte** und auf die eine der folgenden **Voraussetzungen** zutrifft:

1. Personen mit **sonderpädagogischem Förderbedarf** am Ende der Pflichtschule und zumindest teilweise Unterricht nach dem Lehrplan einer Sonderschule oder
2. Personen **ohne oder mit negativem Abschluss der Hauptschule oder der Neuen Mittelschule** oder
3. **Behinderte** nach dem BEinstG bzw. dem jeweiligen Landesbehindertengesetz oder
4. Personen, von denen aufgrund des Ergebnisses einer vom AMS oder Sozialministeriumservice beauftragten Beratungs-, Betreuungs- oder Orientierungsmaßnahme angenommen werden muss, dass für sie wegen **ausschließlich in der Person gelegenen Gründen**, die durch eine zusätzliche fachliche Beurteilung festgestellt wurden, der **Abschluss eines Lehrvertrages nicht möglich** ist.

Vor Beginn einer Berufsausbildung nach § 8b BAG kann vom AMS der Besuch einer beruflichen Orientierungsmaßnahme empfohlen werden.

Berufsausbildungsassistenz (§ 8b Abs. 6 bis 8, 10 und 11 BAG)

Die Lehr- und Ausbildungsverhältnisse nach § 8b BAG sind durch die Berufsausbildungsassistenz zu begleiten und zu unterstützen. Für die Berufsausbildungsassistenz ergeben sich in diesem Zusammenhang insbesondere folgende Aufgabenschwerpunkte: Die Berufsausbildungsassistenz hat

1. bei sozialpädagogischen, psychologischen und didaktischen Problemen **durch Beratung** mit Vertretern/Vertreterinnen des Ausbildungsbetriebes (Lehrbetrieb oder Ausbildungseinrichtung) und der Berufsschule **zur Lösung der Probleme beizutragen**;
2. zu Beginn der Berufsausbildung **gemeinsam** mit den Parteien des Lehrvertrages bzw. Ausbildungsvertrages, der Schulbehörde und dem Schulerhalter **die Ziele der Berufsausbildung festzulegen**; ist die auszubildende Person noch minderjährig, so sind auch die Erziehungsberechtigten beizuziehen;
3. bei der **Festlegung der Ausbildungsinhalte**, des **Ausbildungsziels** und der **Zeitdauer** durch die Vertragsparteien unter Einbeziehung der Schulbehörde und des Schulerhalters **mitzuwirken**, wobei auch pädagogische Begleitmaßnahmen bzw. die Form der Einbindung in den Berufsschulunterricht festzulegen sind;
4. bei der **Abschlussprüfung** zum Abschluss der Ausbildung in Teilqualifikation mitzuwirken;
5. bei einem **Ausbildungswechsel** von der Berufsausbildung nach § 8b BAG in ein Lehrverhältnis bzw. umgekehrt, mitzuwirken.

Die Lehrlingsstelle darf einen Lehrvertrag bzw. Ausbildungsvertrag im Rahmen der Berufsausbildung nach § 8b BAG nur eintragen, wenn eine verbindliche Erklärung des AMS, Bundessozialamtes (nunmehr Sozialministeriumservice) oder einer Einrichtung einer Gebietskörperschaft über die Durchführung der Berufsausbildungsassistenz vorliegt.

Abschlussprüfung – Abschlusszeugnis (§ 8b Abs. 10 BAG)

Die Feststellung der im Rahmen einer Ausbildung in Teilqualifikation erworbenen Qualifikationen erfolgt durch eine Abschlussprüfung **frühestens zwölf Wochen vor** dem regulären **Ende der Ausbildung**. Die Abschlussprüfung findet im Ausbildungsbetrieb oder in einer anderen geeigneten Einrichtung statt, die Prüfungskommission besteht aus einem/einer von der Lehrlingsstelle im Einvernehmen mit dem Landes-Berufsausbildungsbeirat nominierten Experten/Expertin

Begriffe im BAG

aus dem betreffenden Berufsbereich und einem Mitglied der Berufsausbildungsassistenz. Es wird bei der Prüfung nach den vereinbarten Ausbildungsinhalten und -zielen **festgestellt, welcher Ausbildungsstand und welche Fertigkeiten und Kenntnisse erworben** wurden.

Die Lehrlingsstelle hat über die abgelegte Abschlussprüfung ein **Abschlusszeugnis** auszustellen, wobei im Zeugnis die festgestellten Fertigkeiten und Kenntnisse zu dokumentieren sind. Der Ablauf der Abschlussprüfung und die Gestaltung des Abschlusszeugnisses werden von der Lehrlingsstelle im Einvernehmen mit dem Landes-Berufsausbildungsbeirat festgelegt.

Personen, die eine Berufsausbildung im Rahmen eines **Lehrverhältnisses mit verlängerter Lehrzeit** absolvieren, legen am Ende der Lehrzeit die **Lehrabschlussprüfung** ab (§§ 21 ff BAG).

Wechsel in der Ausbildung (§ 8b Abs. 11 BAG)

Mit einer **Vereinbarung zwischen dem/der Lehrberechtigten und dem Lehrling** sowie unter **Einbeziehung der Schulbehörde** ist während der Ausbildung auch ein Wechsel in eine andere Ausbildung möglich. So kann der Ausbildungswechsel von einem regulären Lehrverhältnis in ein Lehrverhältnis mit verlängerter Lehrzeit oder in ein Ausbildungsverhältnis in Teilqualifikation oder umgekehrt erfolgen. Ein Vermittlungsversuch durch das AMS ist nicht erforderlich.

Es ist ein der nunmehrigen Ausbildung entsprechender **neuer Vertrag** (Lehrvertrag oder Ausbildungsvertrag) **abzuschließen bzw. ein bestehender Lehrvertrag** entsprechend **abzuändern** (z. B. bei Wechsel von einer Lehrausbildung mit verlängerter Lehrzeit in eine Lehrausbildung mit Regellehrzeit). Im Einvernehmen **mit der Berufsausbildungsassistenz** sind die noch erforderlichen **Ausbildungsinhalte** und die erforderliche **Ausbildungsdauer festzulegen**. Erfolgt der Wechsel von einer regulären Lehre in eine Lehre mit verlängerter Lehrzeit oder Ausbildung in Teilqualifikation, so hat die Berufsausbildungsassistenz zu bestätigen, dass die betreffende Person eine reguläre Lehre voraussichtlich nicht erfolgreich abschließen kann.

Bei einem Ausbildungswechsel im selben Ausbildungsbetrieb ist keine neuerliche Probezeit vorgesehen.

Erfolgt im Anschluss an eine erfolgreiche Ausbildung in **Teilqualifikationen** und der Erreichung des berufsfachlichen Bildungszieles der ersten Schulstufe der Berufsschule eine Ausbildung in einem Lehrberuf, so ist zumindest das **erste Lehrjahr** auf die Lehrzeitdauer des zu erlernenden Lehrberufes **anzurechnen**. Durch Vereinbarung der Lehrvertragsparteien kann auch eine weitergehende Lehrzeitanrechnung erfolgen.

Berufsschulbesuch

Lehrlinge, die mit einer verlängerten Lehrzeit ausgebildet werden, sind zum Berufsschulbesuch verpflichtet. Personen, die in Teilqualifikationen ausgebildet werden, haben im Rahmen der getroffenen Festlegungen über die Form der Einbindung in den Berufsschulunterricht (§ 8b Abs 13 BAG) die Pflicht bzw. das Recht, die Berufsschule zu besuchen.

Sonstige rechtliche Hinweise

Soweit in § 8b BAG nichts anderes bestimmt wird, **gelten** auch für diese Berufsausbildung **sinngemäß die Bestimmungen des BAG**. Personen, die eine Berufsausbildung nach § 8b bzw. 8c BAG absolvieren oder die sich in einer diesen Ausbildungen vorgelagerten bis zu sechs Monaten dauernden Berufsorientierungsmaßnahme befinden, gelten als Lehrlinge im Sinne des ASVG, FLAG, AIVG, IESG und EStG. Weiters sind die wichtigsten Schutzbestimmungen des MSchG, wie z. B. Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter, Verbot der Nachtarbeit und der Sonn- und Feiertagsarbeit, auch auf Personen, die in einer Ausbildungseinrichtung gemäß § 8c BAG ausgebildet werden, anzuwenden.

(Zur Sonderbestimmung betreffend den Lehrberuf Zahnärztliche Fachassistenz siehe das Kapitel Lehrberuf in der Zahnärztlichen Fachassistenz) Seite 108.)

Begriffe im BAG

Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen (§§ 19b bis 19g BAG und § 31c BAG)

Zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen können Beihilfen an Lehrberechtigte nach dem BAG sowie an Lehrberechtigte nach dem Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetz (LFBAG) gewährt werden. Weiters können Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsleistungen auch unter Einbeziehung geeigneter Einrichtungen zur Verfügung gestellt werden. Die Verfassungsbestimmung des § 19b BAG legt fest, dass die Erlassung, Aufhebung und Vollziehung von Vorschriften betreffend die Vergabe von diesen Beihilfen, wie sie im BAG enthalten sind, auch in den Belangen Bundessache sind, hinsichtlich derer das Bundes-Verfassungsgesetz etwas anderes regelt.

Die Verfassungsbestimmung des § 19b BAG wurde durch die Einbeziehung der Lehrberechtigten nach dem Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetz erforderlich.

Beihilfen nach der Richtlinie zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 19c BAG

Die Zahl und Qualität der betrieblichen Ausbildungsplätze sollen durch ein System an betrieblichen Lehrstellenförderungen erhöht werden, so sollen die Beihilfen unter anderem der Förderung des **Anreizes zur Ausbildung von Lehrlingen** dienen.

Durch die **Richtlinie des Förderausschusses** (siehe auch das Kapitel Förderausschuss S. 103) werden die näheren Bestimmungen über Voraussetzungen, Art, Höhe, Dauer, Gewährung und Rückforderbarkeit der Beihilfen festgelegt. Die Richtlinie bedarf der Bestätigung des Bundesministers/der -ministerin für Arbeit und Wirtschaft.

Förderarten sind: **Basisförderung** (Abgeltung eines Teiles des Lehrlingseinkommens), **Zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen** (z. B. Aus-

bildungsverbände, Zusatzausbildungen), **Weiterbildung von Ausbilder/Ausbilderinnen** (Weiterbildungsmaßnahmen mit Bezug zur Ausbilderqualifikation), **Ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen, Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten** (z. B. Kosten bei Wiederholung einer Berufsschulklasse, Nachhilfekurse auf Pflichtschulniveau in den Bereichen Deutsch, Mathematik, lebende Fremdsprache oder Muttersprache bei Lehrlingen mit Migrationshintergrund), **Zusätzlicher Besuch von Berufsschulstufen** (Kosten bei zusätzlichem Berufsschulbesuch wegen z. B. Lehrzeitanrechnungen), **Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu verschiedenen Lehrberufen** (Projektförderung), **Lehrausbildung für Erwachsene** (wenn nicht bereits eine Lehre in einem verwandten Lehrberuf, eine berufsbildende mittlere Schule im Fachbereich des Lehrberufs oder eine berufsbildende höhere Schule erfolgreich absolviert wurde), **Prämie für Ausbildung von Lehrlingen aus überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen** (befristet bis 31. 12. 2023). Die Richtlinie legt zu den einzelnen Förderarten die jeweiligen **Voraussetzungen** fest.

Die **Vergabe** der Förderungen erfolgt durch die **Lehrlingsstellen** im Namen und auf Rechnung des Bundes. Hinsichtlich der Vergabe unterstehen die Lehrlingsstellen der **Aufsicht** des Bundesministers/der -ministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort. Sie sind verpflichtet, dem Bundesminister/der -ministerin für Arbeit und Wirtschaft und dem Förderausschuss auf Verlangen alle für die Wahrnehmung der Aufsicht erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Die **Gewährung** der Beihilfen erfolgt **auf Antrag des/der Lehrberechtigten**, wobei auf die Beihilfen **kein Rechtsanspruch** besteht. Zur Beurteilung der Voraussetzungen sind der Lehrlingsstelle die entsprechenden Unterlagen vorzulegen und der/die Lehrberechtigte hat der Lehrlingsstelle auch Einsicht in betriebsbezogene Unterlagen zu gewähren, so dies erforderlich ist.

Vor der Gewährung von Beihilfen, bei denen nach der Richtlinie **Ermessensspielraum** zur Beurteilung des Vorliegens der Voraussetzungen besteht, haben die Lehrlingsstellen der zuständigen **Arbeiterkammer Gelegenheit zur Stellungnahme** zu geben. Spricht sich die Arbeiterkammer gegen die Gewährung der Bei-

Begriffe im BAG

hilfe aus, ist der Landes-Berufsausbildungsbeirat zu hören (siehe „Landes-Berufsausbildungsbeirat“ Seite 101).

Die **Vergabe** der Beihilfen ist durch die Lehrlingsstellen **zu dokumentieren**, den Arbeiterkammern und dem Bundesminister/der -ministerin für Arbeit und Wirtschaft ist die **stichprobenartige und anlassfallbezogene Einsichtnahme** in die Dokumentation zu gewähren. Der Bundesminister bzw. die Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort hat außerdem die Zweckmäßigkeit und Wirkung der in den Richtlinien des Förderausschusses festgelegten Beihilfen zu prüfen.

Beihilfen und Unterstützungsleistungen nach der Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z. 8 BAG

Durch diese Richtlinie, zu erlassen vom **Bundesminister/von der Bundesministerin für Arbeit und Wirtschaft im Einvernehmen mit dem/der BundesministerIn für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz** werden Beihilfen und ergänzende Unterstützungsstrukturen zur Erhöhung der Chancen auf eine erfolgreiche Berufsausbildung und zur Anhebung der Ausbildungsbeteiligung insbesondere in Bereichen mit wenigen Ausbildungsbetrieben oder Lehrlingen, zur Verfügung gestellt.

Unter anderem enthält die Richtlinie das Programm **Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe**; Lehrlinge können z. B. zur individuellen Beratung oder Verbesserung der konkreten Ausbildungssituation bei der Lehrlingsstelle ein **Coaching durch einen professionellen Coach (kostenlos)** beantragen. Lehrbetriebe können bei der Lehrlingsstelle BeraterIn, z. B. zu Fragen der Ausbildungsgestaltung, anfordern oder Coaches, z. B. zu Fragen des Ausbildungsalltags wie des Umgangs mit Jugendlichen, in Anspruch nehmen.

Auch wird der Besuch eines anerkannten **Vorbereitungskurses auf die Lehrabschlussprüfung** gefördert; Lehrlinge (ausgenommen Jugendliche in Ausbildungseinrichtungen) können den Ersatz der gesamten Kurskosten in marktkonformer Höhe bei der Lehrlingsstelle beantragen; der Kurs muss innerhalb von zwölf Monaten vor Lehrzeitende bis maximal 36 Monate nach Lehrzeitende stattfinden, der Antrag muss innerhalb von sechs Monaten ab Ende des Kurses ge-

stellt werden. Lehrberechtigte können den Ersatz der Kurskosten bis maximal € 500,- pro Lehrling bei der Lehrlingsstelle beantragen.

Ebenso in der Richtlinie festgelegt wurde die **Übernahme der Kosten des wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung**; dadurch entfällt die Verpflichtung des Lehrlings zur Zahlung der Prüfungstaxe sowie der Kosten für die erforderlichen Prüfungsmaterialien für den Zweit- oder Drittantritt; Voraussetzung ist ein Antritt nach einer nicht bestandenen Prüfung ohne zwischenzeitigen Prüfungstermin, bei dem der Prüfungskandidat/die Prüfungskandidatin ohne gerechtfertigten Grund nicht erschienen ist.

Zur Hebung der **Qualität der Ausbildung** wurden für zentrale Lehrberufe Ausbildungsleitfäden für Lehrbetriebe erstellt; Unternehmen soll damit eine praxistaugliche Unterlage zur Gestaltung der Ausbildung zur Verfügung gestellt werden. Zur Qualitätssicherung bei der Lehrabschlussprüfung wurde eine zentrale **„Clearingstelle-LAP“** eingerichtet, die Prüfungsfragen und Beispiele unter anderem auf Praxisrelevanz prüft und neue Fragen und Beispiele ausarbeitet; von der „Clearingstelle-LAP“ wurde auch ein Konzept für die Vorbereitung von Prüfern und Prüferinnen erstellt und ein Zertifikat „zertifizierter LAP-Prüfer“ entwickelt.

Weiters können Lehrbetriebe für berufsbezogene **Auslandspraktika** oder damit zusammenhängende **Sprachkurse** von Lehrlingen bei der Lehrlingsstelle eine Unterstützung (z. B. Ersatz des Lehrlingseinkommens für den Zeitraum des berufsbezogenen Praktikums, Kosten des Sprachkurses) und eine Praktikumsprämie (für den Lehrling) beantragen.

Lehrbetriebe, deren Lehrlinge bzw. MitarbeiterInnen (Lehrabsolventen/Lehrabsolventinnen) an **World Skills** (Berufsweltmeisterschaften) oder **Euro Skills** (Berufseuropameisterschaften) teilnehmen, können bei der Lehrlingsstelle das auf die vorgesehene (externe) Vorbereitungszeit (Expertentrainings und Ähnliches) sowie die Wettkampftage aliquot entfallende Lehrlingseinkommen bzw. den aliquoten Lohn/das aliquote Gehalt als Zuschuss beantragen.

Grundsätzlich erfolgt die **Vergabe** der Beihilfen sowie die **Administration** und Organisation der Unterstützungsleistungen **durch die Lehrlingsstelle**. Auf die

Begriffe im BAG

Beihilfen und Unterstützungsleistungen besteht **kein Rechtsanspruch**. Die Vergabe muss dokumentiert werden, **Kontroll-, Aufsichts- und Prüfungsrechte** obliegen dem/der BundesministerIn für Arbeit und Wirtschaft im Einvernehmen mit dem/der BundesministerIn für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz.

Ausbildungsbewilligung für Lehrbetriebe (§ 3a BAG)

Bevor in einem Betrieb erstmalig mit der Ausbildung von Lehrlingen begonnen werden kann, hat der Betrieb bei der örtlich zuständigen Lehrlingsstelle (Behörde in erster Instanz für Angelegenheiten der Lehrlingsausbildung) schriftlich einen Antrag auf Feststellung der Berechtigung zur Lehrlingsausbildung zu stellen (Feststellungsbescheid nach § 3a BAG).

Die **Bewilligung zur Lehrlingsausbildung durch positiven Feststellungsbescheid** in einem bestimmten Lehrberuf kann von der Lehrlingsstelle nur dann erteilt werden, wenn der/die AntragstellerIn die **Voraussetzungen eines/einer Lehrberechtigten erfüllt** und der **Betrieb** oder die Werkstätte des Antragstellers/der Antragstellerin, allenfalls unter Berücksichtigung einer ergänzenden Ausbildung im Rahmen eines Ausbildungsverbundes, **so eingerichtet ist und so geführt wird, dass dem Lehrling die für die praktische Erlernung der im betreffenden Lehrberuf vorgesehenen Fertigkeiten und Kenntnisse ordnungsgemäß vermittelt werden können** (§ 2 BAG).

Vor Erlassung eines Feststellungsbescheides hat die Lehrlingsstelle die örtlich zuständige **Kammer für Arbeiter und Angestellte (Arbeiterkammer)** von dem Antrag in Kenntnis zu setzen und ihr Gelegenheit zur Abgabe einer **Stellungnahme innerhalb einer Frist von drei Wochen** zu geben.

Der örtlich zuständigen **Arbeiterkammer** ist in der Folge eine Abschrift des erlassenen Feststellungsbescheides zu übermitteln. Außerdem hat die Lehrlingsstelle eine weitere Ausfertigung des Feststellungsbescheides dem zuständigen **Arbeitsinspektorat** zu übersenden.

Widerspricht der Feststellungsbescheid der fristgerecht abgegebenen Stellungnahme der Arbeiterkammer, so steht dieser gegen den Bescheid das Recht der **Beschwerde** an das jeweilige Verwaltungsgericht des Landes und gegen das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes die **Revision** wegen Rechtswidrigkeit an den Verwaltungsgerichtshof zu.

Ausbildungsbewilligung für Lehrbetriebe (§ 3a BAG)

Die Lehrlingsstelle kann einen **Feststellungsbescheid nur für ihren örtlichen Wirkungsbereich** erlassen. Daraus folgt, dass ein Feststellungsbescheid lediglich für ein Bundesland rechtswirksam sein kann.

Feststellungsbescheide werden **ohne zeitliche Begrenzung** (also unbefristet) erlassen.

Wird nicht innerhalb von 15 Monaten ab Rechtskraft des Feststellungsbescheides ein Lehrvertrag bei der Lehrlingsstelle zur Eintragung angemeldet (dazu § 20 BAG), so erlischt dieser Feststellungsbescheid.

Wenn ein Lehrbetrieb beabsichtigt, einen Lehrling auszubilden, und seit Beginn, das heißt seit dem ersten Tag des letzten Lehrverhältnisses, **mehr als zehn Jahre** vergangen sind, so muss **wieder** ein **Feststellungsverfahren** durchgeführt werden.

Folgebescheid

Will eine Lehrberechtigte/ein Lehrberechtigter, der/die für einen bestimmten Lehrberuf bereits einen positiven Feststellungsbescheid erwirkt hat, auch in einem anderen Lehrberuf mit der Lehrlingsausbildung beginnen, so ist vor Ausbildungsbeginn zu prüfen, ob ein weiterer Feststellungsbescheid (Folgebescheid) erforderlich ist.

Ein solcher **Folgebescheid ist nicht notwendig, wenn** der neu auszubildende Lehrberuf mit einem im Betrieb zulässigerweise bereits ausgebildeten Lehrberuf **zumindest im Ausmaß der halben Lehrzeit verwandt ist**. In einem solchen Fall kann also der/die Lehrberechtigte, ohne dass er/sie vorher einen weiteren Feststellungsbescheid erwirkt hat, mit der Ausbildung beginnen.

So kann beispielsweise ein Betrieb, der bisher Lehrlinge im dreijährigen Lehrberuf BäckerIn ausgebildet hat, auch die Ausbildung von Lehrlingen im dreijährigen Lehrberuf KonditorIn (ZuckerbäckerIn) ohne einen weiteren Feststellungsbescheid beginnen, da die Lehrberufe BäckerIn und KonditorIn (ZuckerbäckerIn) je-

weils mit eineinhalb Jahren verwandt sind. Anders ist dies z. B. im Lehrberuf DachdeckerIn zu Zimmerei, da zwischen diesen beiden Lehrberufen keine Verwandtschaft besteht, oder im Lehrberuf Pharmatechnologie zu Prozesstechnik (beide dreieinhalb Jahre Lehrzeit), da hier nur eine Verwandtschaft von einem Jahr besteht.

Betriebsnachfolge

Von Betriebsnachfolge wird dann gesprochen, wenn der Betrieb zum Beispiel infolge eines Verkaufes oder einer Verpachtung auf eine andere Person übergeht. Für den/die BetriebsnachfolgerIn ist die Lehrlingsausbildung ohne einen weiteren (eigenen) Feststellungsbescheid – also aufgrund der Ausbildungsberechtigung des Betriebsvorgängers/der Betriebsvorgängerin – zulässig, wenn die Betriebsidentität gewahrt ist und der/die BetriebsnachfolgerIn auch alle sonstigen Voraussetzungen eines/einer Lehrberechtigten erfüllt.

Bestehen diese Voraussetzungen nicht, so hat der/die BetriebsnachfolgerIn gleichfalls einen (eigenen) Feststellungsbescheid bei der Lehrlingsstelle zu erwirken, um rechtmäßig Lehrlinge ausbilden zu können.

Verbot des Ausbildens von Lehrlingen (§ 4 BAG)

Unter bestimmten in § 4 BAG genannten Voraussetzungen kann dem/der Lehrberechtigten von der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde die Ausbildung von Lehrlingen befristet oder unbefristet untersagt werden.

Gründe, die zum Verbot des Ausbildens von Lehrlingen führen können, sind beispielsweise bestimmte **strafgerichtliche Verurteilungen** des/der Lehrberechtigten, **grobe Pflichtverletzung** des/der Lehrberechtigten bzw. Ausbilders/Ausbilderin gegenüber dem Lehrling oder der Umstand, dass der **Lehrbetrieb nicht**

Ausbildungsbewilligung für Lehrbetriebe (§ 3a BAG)

mehr **so eingerichtet ist und geführt wird**, um die Lehrlingsausbildung zu gewährleisten.

Das Verfahren zum Entzug der Ausbildungsberechtigung kann entweder von **Amts** wegen oder **auf Antrag** der **Lehrlingsstelle**, der örtlich zuständigen **Arbeiterkammer** oder der **Wirtschaftskammer**, eingeleitet werden. Die Bezirksverwaltungsbehörde hat vor Erlassung eines Bescheides die Arbeiterkammer und die Wirtschaftskammer **anzuhören**. Widerspricht die Entscheidung der Bezirksverwaltungsbehörde dem Antrag oder der fristgerecht abgegebenen Stellungnahme einer Kammer, so steht dieser Kammer gegen den Bescheid der Bezirksverwaltungsbehörde das Recht der **Beschwerde** an das jeweilige Verwaltungsgericht des Landes und gegen das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes die **Revision** wegen Rechtswidrigkeit an den Verwaltungsgerichtshof zu.

Vom Verbot des Ausbildens von Lehrlingen zu unterscheiden ist das Verbot der Beschäftigung von Jugendlichen nach § 31 KJBG.

Pflichten der Parteien des Lehrvertrages

Um eine ordnungsgemäße Lehrlingsausbildung zu erreichen, sind im BAG die wichtigsten Pflichten der Parteien des Lehrvertrages festgelegt.

Pflichten des/der Lehrberechtigten (§ 9 BAG)

Der/Die Lehrberechtigte trägt die Verantwortung und die Kosten für die ordnungsgemäße Lehrlingsausbildung in seinem/ihrem Betrieb.

Außerdem hat er/sie **gegenüber dem Lehrling bzw. dessen Erziehungsberechtigten** insbesondere **folgende Pflichten**:

Der/Die Lehrberechtigte hat

- » den Lehrling unter Bedachtnahme auf die Ausbildungsvorschriften zu **unterweisen** oder durch geeignete Personen unterweisen zu lassen,
- » den Lehrling zu **keinen berufsfremden Arbeiten** heranzuziehen,
- » bei der Beschäftigung des Lehrlings **auf dessen Kräfte Rücksicht zu nehmen**,
- » den Lehrling zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben und verantwortungsbewusstem Verhalten anzuleiten,
- » den Lehrling **weder zu misshandeln noch** körperlich zu **züchtigen** und muss ihn **vor Misshandlungen** und körperlichen Züchtigungen durch andere Personen **schützen**,
- » dem Lehrling die erforderliche **Zeit zum Besuch der Berufsschule freizugeben**, ihn **zum regelmäßigen Berufsschulbesuch anzuhalten** und die **Kosten** der Unterbringung und Verpflegung im **Berufsschulinternat zu tragen** (siehe dazu auch das Kapitel Berufsschulinternat Seite 63),
- » die **Eltern** (Erziehungsberechtigten) des Lehrlings **von wichtigen Vorkommnissen** bzw. Ereignissen **zu verständigen**,

Pflichten der Parteien des Lehrvertrages

- » auf den **Stand der Ausbildung** in der Berufsschule zu **achten** (Rücksprache mit den zuständigen Lehrern/Lehrerinnen, Durchsicht der Schulhefte etc.),
- » dem Lehrling die für die Ablegung der **Lehrabschlussprüfung oder Teilprüfung erforderliche Zeit freizugeben,**
- » dem Lehrling bei **erstmaligem Antritt** zur Lehrabschlussprüfung während der Lehrzeit oder der Weiterbeschäftigungszeit die **Prüfungstaxe zu ersetzen,**
- » dem Lehrling das **Lehrlingseinkommen** zu zahlen.

Der/Die Lehrberechtigte hat ferner die Verpflichtung, den Lehrling zum Besuch der **Berufsschule anzumelden.**

Gegenüber der zuständigen **Lehrlingsstelle** hat der/die Lehrberechtigte die Verpflichtung, den **Lehrvertrag binnen drei Wochen** zur Eintragung **anzumelden,** sowie weitere bestimmte Meldepflichten (dazu §§ 9 Abs. 9 und 21 BAG).

Weiters hat der/die Lehrberechtigte **dem/der AusbilderIn** die zur Erfüllung seiner/ihrer Ausbildungsaufgaben und zur beruflichen Weiterbildung erforderliche Zeit freizugeben.

Pflichten des Lehrlings (§ 10 BAG)

Auch dem Lehrling kommen Pflichten zu, damit er das Ausbildungsziel – Erlernung eines Lehrberufes und erfolgreiche Ablegung der Lehrabschlussprüfung – erreicht.

Der Lehrling ist insbesondere **verpflichtet**

- » die für den Lehrberuf erforderlichen **Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben,**
- » die ihm/ihr **im Rahmen der Ausbildung übertragenen Aufgaben** ordnungsgemäß **zu erfüllen,**
- » die **Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse** zu wahren,

- » mit den ihm vom/von der Lehrberechtigten zur Verfügung gestellten **Werkstoffen, Werkzeugen und Geräten sorgsam umzugehen**,
- » die **Berufsschule zu besuchen** und die Zeugnisse der Berufsschule dem/der Lehrberechtigten vorzulegen sowie auf dessen/deren Verlangen auch die Hefte und sonstigen Unterlagen der Berufsschule,
- » **bei einer Arbeitsverhinderung** (z. B. Krankenstand) die **Lehrberechtigte/ den Lehrberechtigten** oder den/die AusbilderIn ohne Verzug zu **verständigen**.

Pflichten der Eltern (Erziehungsberechtigte) (§ 11 BAG)

Ist der Lehrling noch minderjährig (bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres), so haben auch die Eltern oder sonstigen Erziehungsberechtigten im Zusammenwirken mit dem/der Lehrberechtigten den Lehrling zur Erfüllung seiner Pflichten nach dem BAG und dem Lehrvertrag anzuhalten. Damit soll gleichfalls unterstützt werden, dass der Lehrling das Lehrziel erreicht.

Ende des Lehrverhältnisses

Endigung des Lehrverhältnisses (§ 14 BAG)

Bei Eintritt eines der im BAG aufgezählten Ereignisse endet das Lehrverhältnis automatisch kraft Gesetzes (**Ex-lege-Endigung des Lehrverhältnisses**). In einem solchen Fall bedarf es also zur Beendigung des Lehrverhältnisses keiner Auflösungserklärung einer oder beider Lehrvertragsparteien.

Die **Entgeltansprüche** für den Lehrling **bei Ex-lege-Endigung** seines Lehrverhältnisses umfassen das **laufende Lehrlingseinkommen** bis zum Tag der Endigung des Lehrverhältnisses sowie die nach dem einschlägigen Kollektivvertrag vorgesehenen **aliquoten Teile der Sonderzahlungen** (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss) und die **finanzielle Abgeltung eines noch offenen Urlaubsanspruches**, aber keinen Schadenersatz (§ 1162b ABGB) für die entgangene Restlehrzeit (wenn das Lehrverhältnis vor Ablauf der im Lehrvertrag festgesetzten Dauer der Lehrzeit endet).

Die Gründe, die zur Ex-lege-Endigung des Lehrverhältnisses führen, sind im § 14 BAG taxativ, das heißt abschließend, aufgezählt.

Grundsätzlich endet das Lehrverhältnis mit Ablauf der im Lehrvertrag vereinbarten Dauer der Lehrzeit (der Lehrvertrag ist ein befristeter Arbeitsvertrag).

Vor Ablauf der im Lehrvertrag festgesetzten Lehrzeitdauer endet das Lehrverhältnis, wenn

- » der Lehrling die **Lehrabschlussprüfung vor dem Ende seiner Lehrzeit** ablegt, mit Ablauf der Woche, in der die Lehrabschlussprüfung abgelegt wurde (der auf die erfolgreich abgelegte Lehrabschlussprüfung folgende Sonntag ist der letzte Tag des Lehrverhältnisses);
- » ein **Asylverfahren** des Lehrlings mit einem rechtskräftigen **negativen Bescheid** beendet wurde;
- » der **Lehrling** während des Lehrverhältnisses stirbt;

- » die Eintragung des Lehrvertrages **von der Lehrlingsstelle rechtskräftig verweigert** wurde;
- » die Eintragung des Lehrvertrages **vom Landeshauptmann/von der Landeshauptfrau rechtskräftig gelöscht** wurde;
- » **dem/der Lehrberechtigten das Recht zur Lehrlingsausbildung entzogen** worden ist (§ 4 BAG);
- » **der/die Lehrberechtigte nicht mehr zur Ausübung der Tätigkeit befugt ist, in deren Rahmen der Lehrling ausgebildet wird** (Zurücklegung oder Entzug der für die Lehrlingsausbildung erforderlichen Gewerbeberechtigung).

Bei Eintritt eines **Endigungsgrundes nach § 14 Abs. 2 lit. d BAG** (wie Entzug der Ausbildungsberechtigung, Verlust der Gewerbeberechtigung) trifft die Lehrberechtigte/den Lehrberechtigten eine Verständigungspflicht gegenüber dem Lehrling (§ 9 Abs. 4 BAG). **Verständigt** der/die **Lehrberechtigte den Lehrling nicht unverzüglich** vom Eintritt eines dieser Endigungsgründe und wird der Lehrling weiter beschäftigt, so endet das Lehrverhältnis zwar ex lege, aber es entsteht ein **unbefristetes Arbeitsverhältnis** mit arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüchen wie beim vorangegangenen Lehrverhältnis. Wenn der Lehrling dann Kenntnis von der bereits eingetretenen Endigung seines Lehrverhältnisses erlangt, so endet dieses Arbeitsverhältnis ex lege und dem Lehrling steht ein **Entschädigungsanspruch** nach den auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Bestimmungen **wie bei** einem **berechtigten vorzeitigen Austritt** zu.

Vorzeitige Lösung des Lehrverhältnisses (§ 15 BAG)

Der dem Lehrverhältnis zugrunde liegende Lehrvertrag stellt aus arbeitsrechtlicher Sicht einen befristeten Arbeitsvertrag dar, das Lehrverhältnis wird für die Dauer der Lehrzeit befristet abgeschlossen und endet grundsätzlich mit Ablauf der im Lehrvertrag vereinbarten Dauer der Lehrzeit. Das Lehrverhältnis kann daher nach dem BAG während seiner Laufzeit nicht gekündigt, aber vorzeitig aufgelöst werden.

Ende des Lehrverhältnisses

Generell gilt, dass eine **vorzeitige Lösung** des Lehrvertrages nur dann rechtswirksam ist, wenn sie **schriftlich** erfolgt (z. B. Einschreibebrief). Bei minderjährigen Lehrlingen ist außerdem die Zustimmung der gesetzlichen Vertreter (Eltern bzw. Erziehungsberechtigte), nicht aber eine pflegschaftsgerichtliche Zustimmung, für eine rechtswirksame vorzeitige Lösung des Lehrvertrages erforderlich.

Folgende Möglichkeiten der vorzeitigen Auflösung eines Lehrverhältnisses bestehen:

Auflösung während der Probezeit

Die ersten drei Monate des Lehrverhältnisses gelten nach dem BAG als Probezeit.

Besucht der Lehrling während der ersten drei Monate des Lehrverhältnisses eine lehrgangsmäßig geführte Berufsschule, so gelten die ersten sechs Wochen der betrieblichen Ausbildung als Probezeit.

Während der Probezeit kann das Lehrverhältnis sowohl vom Lehrling als auch vom/von der Lehrberechtigten jederzeit einseitig – also ohne Angabe eines Grundes und ohne Einhaltung einer Frist oder eines Termins – aufgelöst werden.

Die Auflösung während der Probezeit muss **schriftlich** erklärt werden, erfolgt die Auflösung durch einen minderjährigen Lehrling, müssen die gesetzlichen VertreterInnen zustimmen.

Bei Auflösung des Lehrverhältnisses in der Probezeit erhält der Lehrling neben dem Lehrlingseinkommen bis zum Tag der Auflösung auch die nach dem jeweils anzuwendenden Kollektivvertrag vorgesehenen aliquoten Teile der Sonderzah-

lungen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration) sowie eine finanzielle Abgeltung des offenen Urlaubsanspruches (Ersatzleistung).

Einvernehmliche Auflösung

Wenn die Parteien des Lehrvertrages eine Willenseinigung darüber erzielen, dass sie das Lehrverhältnis vorzeitig auflösen wollen, können sie das Lehrverhältnis jederzeit – also ohne Angabe von Gründen oder Einhaltung einer bestimmten Frist oder eines bestimmten Termins – vorzeitig lösen.

Für eine rechtswirksame einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses ist Schriftlichkeit und im Falle minderjähriger Lehrlinge die Zustimmung der gesetzlichen VertreterInnen erforderlich. Ebenso muss bei der einvernehmlichen Auflösung eine **Belehrung des Lehrlings (Belehrungspflicht)** über die nach dem BAG bestehenden Möglichkeiten der Endigung und vorzeitigen Auflösung eines Lehrverhältnisses und die damit verbundenen Rechtsfolgen vorliegen. Die erfolgte Belehrung ist entweder durch das **Arbeits- und Sozialgericht (Amtsbestätigung)** oder durch eine **Arbeiterkammer (Bescheinigung)** schriftlich zu bestätigen.

Die Entgeltansprüche aus der Beendigung des Lehrverhältnisses durch einvernehmliche Auflösung sind wie im Falle der Auflösung des Lehrverhältnisses während der Probezeit zu beurteilen.

Einseitige vorzeitige Auflösung (Austritt – Entlassung)

Die einseitige vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses kann nur dann rechtmäßig erfolgen, wenn ein im BAG aufgezählter Auflösungsgrund vorliegt. Mit dem Zugang der Auflösungserklärung an den anderen Vertragspartner wird der Lehrvertrag sofort aufgelöst und das Lehrverhältnis zum

Ende des Lehrverhältnisses

selben Zeitpunkt beendet. Die Auflösungsgründe sind im BAG taxativ, das heißt abschließend, geregelt.

Auch die einseitige vorzeitige Auflösung bedarf zu ihrer Rechtswirksamkeit der **Schriftform** und im Fall der Auflösung durch einen minderjährigen Lehrling der **Zustimmung der gesetzlichen VertreterInnen**.

Gründe, die den Lehrling zur vorzeitigen Auflösung des Lehrvertrages berechtigen, liegen nach § 15 Abs 4 BAG unter anderem vor:

- » wenn der Lehrling das Lehrverhältnis nicht ohne **Schaden für seine Gesundheit** fortsetzen kann;
- » wenn der Lehrling seinen **Lehrberuf aufgibt**;
- » wenn der/die **Lehrberechtigte unfähig** wird, **seine/ihre Verpflichtungen** aufgrund des BAG oder des Lehrvertrages **zu erfüllen**;
- » wenn der/die **Lehrberechtigte** oder der/die AusbilderIn die ihm/ihr aufgrund des Lehrvertrages obliegenden **Pflichten gröblich vernachlässigt**;
- » wenn der/die **Lehrberechtigte** oder der/die AusbilderIn den **Lehrling misshandelt, körperlich züchtigt** oder **erheblich wörtlich beleidigt**;
- » wenn dem Lehrling **Ausbildungsmaßnahmen** im Rahmen des Ausbildungsverbundes im entsprechenden Lehrjahr **ohne gerechtfertigten Grund vorenthalten** werden;
- » wenn entweder der **Standort der Ausbildungsstätte** (Betrieb, Werkstätte) oder der **Wohnsitz des Lehrlings** auf Dauer in eine andere Gemeinde **verlegt** wird und dem Lehrling die Zurücklegung einer längeren Wegstrecke zur Ausbildungsstätte unzumutbar ist (dieser Auflösungsgrund ist innerhalb von zwei Monaten ab Vorliegen des Grundes geltend zu machen).

Trifft den Lehrberechtigten/die Lehrberechtigte ein Verschulden an der vorzeitigen Beendigung des Lehrvertrages, so steht dem Lehrling **Schadenersatz** für die entgangene Lehrzeit (Restlehrzeit, Weiterbeschäftigungszeit) zu. Bei Geltendmachung eines solchen Schadenersatzanspruches ist auf § 1162b ABGB und die

sechsmoatige Frist zur gerichtlichen Geltendmachung nach § 1162d ABGB Beacht zu nehmen.

Ebenso besteht in einem solchen Fall nach dem jeweils anzuwendenden Kollektivvertrag Anspruch auf den aliquoten Teil der Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss, Weihnachtsremuneration) sowie auf finanzielle Abgeltung eines noch nicht verbrauchten Urlaubs (Ersatzleistung).

Gründe, den Lehrberechtigten/die Lehrberechtigte nach § 15 Abs. 3 BAG zur vorzeitigen Auflösung des Lehrvertrages berechtigen sind unter anderem, wenn der Lehrling

- » trotz wiederholter Ermahnung die ihm/ihr aufgrund des Lehrvertrages und des BAG obliegenden **Pflichten verletzt oder vernachlässigt**;
- » trotz wiederholter Ermahnung die **Schulpflicht verletzt oder vernachlässigt**;
- » seinen **Lehrplatz** unbefugt **verlässt**;
- » durch **Krankheit oder Unfall** unfähig wird, den Lehrberuf zu erlernen, sofern das Wiedererlangen dieser Fähigkeiten innerhalb der vereinbarten Lehrzeit nicht zu erwarten ist;
- » den Lehrberechtigten/die Lehrberechtigte oder Betriebsangehörige tötlich oder erheblich wörtlich beleidigt;
- » einen seiner Ausbildung **abträglichen Nebenerwerb** betreibt;
- » sich eines Diebstahls, einer Veruntreuung oder einer sonstigen **strafbaren Handlung schuldig macht**, die ihn des Vertrauens des/der Lehrberechtigten unwürdig macht.

Löst der/die Lehrberechtigte das Lehrverhältnis vorzeitig auf, ohne dass ein Grund zur vorzeitigen Lösung vorliegt, so kommt dem Lehrling hinsichtlich seines Lehrverhältnisses ein Wahlrecht zu:

- » Der Lehrling kann entweder die Fortsetzung des Lehrverhältnisses verlangen (Arbeitsbereitschaft erklären und Entgeltansprüche nach § 1155 ABGB ver-

Ende des Lehrverhältnisses

langen) oder die Beendigung des Lehrverhältnisses zur Kenntnis nehmen und Schadenersatz (§ 1162b ABGB) fordern.

- » Diese Rechtslage ergibt sich deshalb, weil der Lehrling im Rahmen seines Lehrverhältnisses ein Recht auf Beschäftigung (Ausbildung) hat.

Wird das Lehrverhältnis vom/von der Lehrberechtigten aus einem im BAG genannten Grund berechtigt oder vom Lehrling ohne einen solchen Grund unberechtigt vorzeitig aufgelöst, so richten sich allfällige Entgeltsansprüche aus der vorzeitigen Beendigung des Lehrverhältnisses (Ersatzleistung für nicht verbrauchten Urlaub, aliquote Sonderzahlungen) nach den Bestimmungen des Arbeitsrechtes (Urlaubsgesetz, Kollektivvertrag).

Ausbildungsübertritt – Außerordentliche Auflösung (§ 15a BAG)

Der Ausbildungsübertritt stellt eine einseitige außerordentliche Auflösung des Lehrverhältnisses durch den Lehrling oder den Lehrberechtigten/die Lehrberechtigte dar und ist an bestimmte Fristen sowie für den Lehrberechtigten/die Lehrberechtigte an die Durchführung eines Mediationsverfahrens gebunden.

Auch die außerordentliche Auflösung bedarf zur Rechtswirksamkeit der **Schriftform** und bei Auflösung durch einen minderjährigen Lehrling der **Zustimmung der gesetzlichen VertreterInnen**.

Ausbildungsverhältnisse in **Teilqualifikation können nicht** durch Ausbildungsübertritt **gelöst werden**.

Es können sowohl der **Lehrling** als auch der/die **Lehrberechtigte** das Lehrverhältnis unter Einhaltung einer **Frist von einem Monat** außerordentlich auflösen, und zwar

- » zum Ablauf des letzten Tages des zwölften Monats der Lehrzeit,

- » bei Lehrberufen mit einer festgelegten Dauer der Lehrzeit von drei, dreieinhalb oder vier Jahren auch zum Ablauf des letzten Tages des 24. Monats der Lehrzeit.

§ 15a Abs. 3 BAG legt als **Voraussetzung zur Rechtswirksamkeit** der außerordentlichen Auflösung fest, **dass der/die Lehrberechtigte die beabsichtigte außerordentliche Auflösung und die geplante Aufnahme eines Mediationsverfahrens** spätestens am Ende des 9. bzw. 21. Lehrmonats dem Lehrling, der Lehrlingsstelle und gegebenenfalls dem Betriebsrat sowie dem Jugendvertrauensrat **mitzuteilen** hat, wobei die Mitteilung den Namen des Lehrlings, seine Adresse, seinen Lehrberuf, Beginn und Ende der Lehrzeit enthalten muss (die Arbeiterkammer ist von der Lehrlingsstelle innerhalb angemessener Frist über die Mitteilung zu informieren).

Außerdem muss das **Mediationsverfahren vor der Erklärung** der Auflösung **durchgeführt und beendet** werden. Wenn der Lehrling die Teilnahme am Mediationsverfahren schriftlich ablehnt, so entfällt die Voraussetzung der Durchführung und Beendigung eines Mediationsverfahrens, wobei der Lehrling diese Ablehnung binnen 14 Tagen widerrufen kann.

Weiters hat der/die Lehrberechtigte

- » dem Lehrling eine in der Liste nach dem Zivilrechts-Mediations-Gesetz eingetragene **Mediatorin/einen in die Liste eingetragenen Mediator vorzuschlagen**, wobei der Lehrling die genannte Person unverzüglich ablehnen kann; der/die Lehrberechtigte hat dann zwei weitere Mediatoren/Mandatarinnen vorzuschlagen, von diesen hat der Lehrling unverzüglich eine Person auszuwählen, sonst gilt der Erstvorschlag als angenommen;
- » den/die **MediatorIn** spätestens am Ende des 10. Lehrmonats bzw. des 22. Lehrmonats **zu beauftragen**;
- » die **Kosten** des Mediationsverfahrens **zu tragen**.

Auf das Verfahren der Mediation ist das Zivilrechts-Mediations-Gesetz anzuwenden; der **Zweck** der Mediation ist eine nachvollziehbare **Darstellung der Problemlage** der Beteiligten und eine Erörterung, ob und unter welchen Vorausset-

Ende des Lehrverhältnisses

zungen eine **Fortsetzung des Lehrverhältnisses möglich** ist. **Einzubeziehen** sind der/die **Lehrberechtigte**, der **Lehrling** (bei minderjährigen Lehrlingen auch deren gesetzliche VertreterInnen) und auf Verlangen des Lehrlings auch eine **Person seines Vertrauens**.

Das **Mediationsverfahren** ist **beendet**,

- » wenn ein **Ergebnis erzielt** wurde, wobei als Ergebnis die Bereitschaft des/der Lehrberechtigten zur Fortsetzung des Lehrverhältnisses oder die Erklärung des Lehrlings, nicht weiter auf die Fortsetzung des Lehrverhältnisses zu bestehen, gilt;
- » wenn **der Mediator/die Mediatorin** die Mediation **für beendet erklärt**;
- » mit **Beginn des fünften Werktages** vor Ablauf des 11. bzw. 23. Lehrmonats, wenn zumindest ein Mediationsgespräch mit dem/der Lehrberechtigten oder in seiner/ihrer Vertretung mit einer mit der Ausbildung des Lehrlings betrauten Person stattgefunden hat.

Kommt es zu einer außerordentlichen Auflösung durch den Lehrberechtigten/die Lehrberechtigte, so hat der/die **Lehrberechtigte** der **Lehrlingsstelle** die **Erklärung der außerordentlichen Auflösung unverzüglich mitzuteilen**. Zur Gewährleistung eines reibungslosen Ausbildungsübertritts hat die **Lehrlingsstelle** die regionale Geschäftsstelle des **AMS** von der Erklärung der außerordentlichen Auflösung **unverzüglich in Kenntnis zu setzen**.

Nach dem **AMSG** hat das AMS einem Lehrling, der die Fortsetzung seiner Ausbildung anstrebt, **innerhalb von drei Monaten** nach Erhalt der Information über die Beendigung des Lehrverhältnisses einen **Ausbildungsplatz zu vermitteln**. Es ist daher auch erforderlich, dass der Lehrling dem AMS mitteilt, dass er seine Ausbildung fortsetzen möchte.

Der **besondere Kündigungsschutz** nach dem MSchG, VKG, APSG, BEinstG und für Mitglieder des Jugendvertrauensrates oder Betriebsrates nach dem ArbVG ist auf die außerordentliche Auflösung **anzuwenden**, wobei der Zeitpunkt der Erklärung der Auflösung maßgeblich ist.

Weiterbeschäftigungspflicht (§ 18 BAG)

Der/Die Lehrberechtigte ist verpflichtet, den Lehrling im erlernten Beruf drei Monate weiter zu beschäftigen, wenn das Lehrverhältnis

- » **durch Zeitablauf oder**
 - » **durch die erfolgreich abgelegte Lehrabschlussprüfung endet.**
-
- » Die Weiterbeschäftigungszeit (**Behaltezeit**) schließt unmittelbar an das Ende der Lehrzeit an und wird im Rahmen eines Arbeitsvertrages (Arbeiter- oder Angestelltenarbeitsverhältnis) absolviert.
 - » Die Weiterbeschäftigungszeit steht dem Lehrling **unabhängig** davon zu, **ob** er die **Lehrabschlussprüfung** bereits **abgelegt** hat oder nicht.
 - » Die Weiterbeschäftigungspflicht trifft ausschließlich den Lehrberechtigten/die Lehrberechtigte (**Kontrahierungspflicht**).
 - » Dem gegenüber hat der Lehrling am Ende seiner Lehrzeit die Möglichkeit, darüber zu entscheiden, ob er von der Weiterbeschäftigungszeit Gebrauch macht oder nicht.

Eine solche **Wahlmöglichkeit** für den Lehrling **besteht** aber dann **nicht**, wenn für die Dauer der Weiterbeschäftigungszeit ein **befristeter Arbeitsvertrag** abgeschlossen wurde.

In der Weiterbeschäftigungszeit steht demnach der/die Ausgelernte in einem Arbeitsverhältnis (Arbeiter/in, Angestellte/r), das mangels anderer Vereinbarung als unbefristet zu gelten hat.

Sowohl im Interesse der Wahlmöglichkeit des Lehrlings (siehe oben) als auch im Interesse des Kündigungsschutzes (Präsenzdienst, Mutterschutz etc.) ist daher für die Weiterbeschäftigungszeit ein unbefristeter Arbeitsvertrag anzustreben.

Ende des Lehrverhältnisses

- » Im Falle eines Präsenzdienstes, Ausbildungsdienstes oder Zivildienstes während der Weiterbeschäftigungszeit ist auf die **Fristenhemmung** bzw. die Unterbrechung der Weiterbeschäftigungszeit durch diesen Dienst nach dem APStG Bedacht zu nehmen.

Verkürzte oder verlängerte Dauer der Weiterbeschäftigungszeit

Wenn der Lehrling infolge der Anrechnung einer Vorlehrzeit oder der Berücksichtigung eines Lehrzeitersatzes (Besuch einer berufsbildenden Schule etc) nicht mehr als die Hälfte der Gesamtlehrzeit für den betreffenden Lehrberuf im letzten Lehrbetrieb zurückgelegt hat, so beträgt die Dauer der gesetzlich vorgesehenen Weiterbeschäftigungszeit nur eineinhalb Monate (**halbe Weiterbeschäftigungszeit**). Beträgt die Dauer der Lehrzeit beim letzten Lehrberechtigten aber mehr als die Hälfte der gesetzlich vorgesehenen Lehrzeit, so ist die volle Weiterbeschäftigungszeit zu gewähren.

In Kollektivverträgen sind hinsichtlich der Dauer der Weiterbeschäftigungszeit verschiedentlich günstigere Regelungen (mehr als drei Monate Weiterbeschäftigungszeit) vorgesehen.

Die Möglichkeiten zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsvertrages (Einvernehmliche Lösung, Austritt, Entlassung) sind auch während der Weiterbeschäftigungszeit in vollem Umfang aufrecht.

Entfall oder vorzeitige Beendigung der Weiterbeschäftigungszeit

Die örtlich zuständige Wirtschaftskammer kann im Einvernehmen mit der örtlich zuständigen Arbeiterkammer über Antrag des/der Lehrberechtigten die Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung erlassen oder die Bewilligung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Weiterbeschäftigungszeit durch Kündigung erteilen, wenn der/die AntragstellerIn aus wirt-

schaftlichen Gründen diese Verpflichtung nicht erfüllen kann (§ 18 Abs. 3 BAG).

Entscheidet die Wirtschaftskammer nicht innerhalb einer Frist von 14 Tagen ab Antragstellung, so hat die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde über diesen Antrag nach Anhörung der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen (Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer) endgültig zu entscheiden.

Der Antrag auf Entfall der Verpflichtung zur Gewährung der Weiterbeschäftigungszeit ist vom/von der Lehrberechtigten vor Beginn der Weiterbeschäftigungszeit zu stellen. Ebenso ist der Antrag auf Kündigung während der Weiterbeschäftigungszeit vor dem Ausspruch der Kündigung zu stellen, sofern eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Weiterbeschäftigungszeit erreicht werden soll.

Berufsschule

Für den Besuch der Berufsschule durch den Lehrling gelten die einschlägigen schulrechtlichen Vorschriften wie das Schulzeitgesetz, das Schulpflichtgesetz, das Schulorganisationsgesetz (SchOG), das Schulunterrichtsgesetz (SchUG) sowie die Verordnung des (damaligen) Bundesministers für Unterricht und Kunst über die Einstufungsprüfungen an Berufsschulen (Stammfassung aus dem Jahr 1976).

Aufgabe der Berufsschule

Die Berufsschule hat die Aufgabe, in einem berufsbegleitenden fachlich einschlägigen Unterricht die grundlegenden theoretischen Kenntnisse zu vermitteln, die betriebliche Ausbildung zu fördern und zu ergänzen sowie die Allgemeinbildung zu erweitern.

Die Berufsschule ist demnach eine **berufsbegleitende** Schule, die für jeden Lehrberuf, auf die einzelnen Lehrjahre bezogen und nach Schulstufen gegliedert, nach einem entsprechenden Lehrplan diese Aufgaben erfüllt.

Der Berufsschulunterricht erfolgt

- » in **ganzjährigen Berufsschulen** mit zumindest einem Schultag oder zwei halben Schultagen in der Woche (**blockmäßiger Unterricht** als Sonderform ist möglich) oder
- » in **lehrgangsmäßigen Berufsschulen** mit zumindest acht Wochen Unterricht je Schulstufe bzw. Lehrjahr bzw. mindestens vier Wochen Unterricht in Schulstufen, die einem halben Lehrjahr entsprechen oder
- » in einer **saisonmäßigen Berufsschule** mit einem auf eine bestimmte Jahreszeit zusammengezogenen Unterricht.

Berufsschulinternat

Im Falle des Besuches einer **lehrgangsmäßig oder saisonmäßig geführten Berufsschule** ist es meist erforderlich, dass der Lehrling während des Schulbesuches in einem Internat (Berufsschulinternat) wohnt.

Der/Die Lehrberechtigte hat die Internatskosten zu tragen; bei Unterbringung in einem anderen Quartier als einem Berufsschulinternat sind vom/von der Lehrberechtigten ebenfalls die bei Internatsunterbringung entstehenden Kosten zu tragen. Der/Die Lehrberechtigte kann den Ersatz dieser Kosten bei der zuständigen Lehrlingsstelle beantragen; die Abwicklung dieser Förderung erfolgt durch die Lehrlingsstellen im Rahmen der Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen. Der Kostenersatz gilt nicht für Lehrberechtigte bei Bund, Land, Gemeinde oder Gemeindeverband.

(siehe dazu auch das Kapitel Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen Seite 38)

Berufsschulpflicht

Die Verpflichtung zum Besuch der Berufsschule besteht für

- » alle Lehrlinge nach dem BAG;
- » Personen, die in einem Lehrverhältnis mit verlängerter Lehrzeit nach § 8b BAG in einem Lehrbetrieb oder in einem Ausbildungsverhältnis mit verlängerter Lehrzeit in der überbetrieblichen Berufsausbildung nach § 8c BAG ausgebildet werden (§ 8b Abs. 13 BAG);
- » Personen, die in einer Ausbildungseinrichtung nach § 30 und § 30b BAG in einem Lehrberuf ausgebildet werden.

(Zur Sonderbestimmung für Personen in vom AMS beauftragten mindestens einjährigen [sonstigen] Maßnahmen siehe das Kapitel Überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des AMS nach § 30b BAG Seite 27; zum Berufsschulbesuch von Personen, die in Teilqualifikation ausgebildet werden, siehe das Kapitel Überbetriebliche Berufsausbildung nach § 8c BAG Seite 26; zum Kapitel Überbetriebliche

Berufsschule

Berufsausbildung nach § 8c BAG sowie das Kapitel Berufsausbildung nach § 8b BAG Seite 32).

Die Berufsschulpflicht beginnt mit dem Eintritt in ein Lehrverhältnis oder in das Ausbildungsverhältnis und dauert bis zu dessen Ende, längstens aber bis zum erfolgreichen Abschluss der letzten lehrplanmäßig vorgesehenen Schulstufe der in Betracht kommenden Berufsschule.

Wird ein Lehrverhältnis während eines Schuljahres vorzeitig beendet, so besteht die Möglichkeit zum Berufsschulbesuch bis zum Ende des laufenden Schuljahres. Darüber hinaus können BerufsschülerInnen, wenn sie bereits mehr als die Hälfte der Lehrzeit zurückgelegt haben, die **Berufsschule weiter besuchen**, wenn sie glaubhaft machen, dass sie für die Restlehrzeit keine neue Lehrstelle finden können (§ 21 Abs. 3 Schulpflichtgesetz).

Der/Die Lehrberechtigte hat den berufsschulpflichtigen Lehrling **binnen zwei Wochen** ab Beginn und nach Beendigung des Lehrverhältnisses in der Berufsschule **an- bzw. abzumelden**.

Zu den Pflichten des/der Lehrberechtigten zählt auch, dem Lehrling die für den Schulbesuch **erforderliche Zeit** unter Fortzahlung des Lehrlingseinkommens **freizugeben**, ihn zum regelmäßigen Schulbesuch anzuhalten und nach Möglichkeit auf den Stand der Ausbildung in der Berufsschule Bedacht zu nehmen.

Nach dem SchUG besteht die Möglichkeit, dass der/die SchulleiterIn eine Berufsschülerin/einen Berufsschüler über deren/dessen Ansuchen von der **Teilnahme einzelner Pflichtgegenstände befreit**. Voraussetzung dafür ist die Vorlage eines Zeugnisses, mit dem der erfolgreiche Besuch eines lehrplanmäßig gleichen Pflichtgegenstandes bzw. das (höherwertige) Erreichen des Bildungsziels dieses Gegenstandes nachgewiesen wird (z. B. im Rahmen eines vorhergehenden Lehrverhältnisses bzw. einer Schulausbildung). Auch eine **gänzliche Befreiung** von der Berufsschulpflicht ist **möglich**.

Sowohl der/die Lehrberechtigte als auch der Lehrling (im Falle der Minderjährigkeit des Lehrlings auch dessen Erziehungsberechtigte) sind für die Erfüllung der

Berufsschulpflicht verantwortlich. Die **Nichtbefolgung der Berufsschulpflicht** stellt eine unter Strafsanktion stehende **Verwaltungsübertretung** dar.

Nach Beendigung des Lehr- oder Ausbildungsverhältnisses sind SchülerInnen, die die **Berufsschule nicht erfolgreich abgeschlossen** haben, **berechtigt**, mit Zustimmung des Schulerhalters und mit Bewilligung der zuständigen Schulbehörde, die **Berufsschule zum Zweck der Erlangung eines erfolgreichen Berufsschulabschlusses weiter zu besuchen** oder zu einem späteren Zeitpunkt ein weiteres Mal zu besuchen. Ein Wiederholen von Schulstufen ist dabei nicht zulässig (§ 32 Abs. 3a SchUG).

Prüfungen nach dem BAG

Lehrabschlussprüfung (§§ 21 ff BAG)

Mit der erfolgreichen Ablegung der Lehrabschlussprüfung stellt der Lehrling unter Beweis, dass er sich die für den betreffenden Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse angeeignet hat und in der Lage ist, die dem erlernten Lehrberuf eigentümlichen Tätigkeiten selbst fachgerecht auszuführen.

Durch das nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung von der Lehrlingsstelle auszustellende Prüfungszeugnis erhält der/die LehrabsolventIn den formalrechtlichen Nachweis über eine erfolgreich absolvierte Berufsausbildung.

Die Lehrabschlussprüfungen werden von der Lehrlingsstelle des Bundeslandes organisiert und durchgeführt.

Die Lehrabschlussprüfung besteht aus einem **theoretischen** und einem **praktischen Teil** (Prüfarbeit, Fachgespräch). Sie gliedert sich außerdem in einen **mündlichen** und einen **schriftlichen Teil**.

Der theoretische Teil der Lehrabschlussprüfung entfällt, wenn der/die PrüfungswerberIn die letzte Klasse der fachlich einschlägigen Berufsschule positiv abgeschlossen hat. Ebenso, wenn der/die PrüfungswerberIn eine die Lehrzeit ersetzende berufsbildende mittlere oder höhere Schule, deren Sonderformen einschließlich der Schulversuche, erfolgreich abgeschlossen hat. Die Lehrabschlussprüfung kann in dem erlernten oder in einem verwandten Lehrberuf abgelegt werden.

(Der Besuch von anerkannten Vorbereitungskursen auf die Lehrabschlussprüfung wird gefördert, zu den Voraussetzungen siehe das Kapitel Beihilfen und Unterstützungsleistungen nach der Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG siehe Seite 38.)

Prüfungstaxe

Für die Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist vom Prüfungswerber/von der Prüfungswerberin an die Lehrlingsstelle eine Prüfungstaxe zu entrichten, deren Höhe durch Verordnung des Bundesministers/der -ministerin für Arbeit und Wirtschaft festgelegt wird.

Der/Die Lehrberechtigte hat dem Lehrling die Kosten der Prüfungstaxe zu ersetzen, wenn der Lehrling während der Lehrzeit oder während der Weiterbeschäftigungszeit erstmals zur Lehrabschlussprüfung antritt.

Antragstellung

Der **Antrag** zur Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist vom Prüfungswerber/von der Prüfungswerberin in der Regel bei der für den Lehrbetrieb bzw. die Ausbildungsstätte des Lehrlings örtlich **zuständigen Lehrlingsstelle** der Wirtschaftskammer des Bundeslandes zu stellen. Dieser Antrag auf Zulassung zur Lehrabschlussprüfung kann **frühestens sechs Monate vor Beendigung der** im Lehrvertrag festgesetzten **Lehrzeit** eingebracht werden.

Dem Antrag auf Zulassung zur Lehrabschlussprüfung hat der/die PrüfungswerberIn **folgende Unterlagen anzuschließen:**

- » Nachweis über die **zurückgelegte Lehrzeit** bzw. die **anzurechnende Lehrzeit** oder über einen **Lehrzeitersatz,**
- » Nachweis über **den Besuch der Berufsschule** oder über die **Befreiung von der Berufsschulpflicht,**
- » Nachweis über die **Entrichtung der Prüfungstaxe.**

Prüfungstermin

Die Lehrlingsstelle entscheidet über den Antrag auf Zulassung zur Lehrabschlussprüfung und hat den Prüfungstermin festzusetzen. Die Lehrabschlussprüfung

Prüfungen nach dem BAG

kann frühestens in der **zehnten Woche vor dem Ende der** im Lehrvertrag festgelegten **Lehrzeit** abgelegt werden, bei ganzjährigen oder saisonmäßigen Berufsschulen jedoch nicht früher als **sechs Wochen vor dem Ende des Unterrichtsjahres**, bei Lehrberufen mit zweieinhalb- oder dreieinhalbjähriger Dauer der Lehrzeit frühestens **sechs Wochen vor Beendigung der Berufsschulpflicht**. Im Falle von lehrgangsmäßig geführten Berufsschulen kann die Lehrabschlussprüfung **nicht vor dem Ende des letzten Lehrganges** abgelegt werden.

Vorzeitiger Antritt zur Lehrabschlussprüfung

Lehrlinge, die die Berufsschule erfolgreich abgeschlossen haben, können **bereits ab Beginn ihres letzten Lehrjahres** die Zulassung zur Lehrabschlussprüfung beantragen und diese auch ablegen, wenn

- » bei aufrechtem Lehrverhältnis der/die Lehrberechtigte dazu seine/ihre Zustimmung gegeben hat oder
- » das Lehrverhältnis einvernehmlich oder ohne Verschulden des Lehrlings vorzeitig aufgelöst wurde oder
- » das Lehrverhältnis vor Ablauf der vereinbarten Lehrzeit geendet hat.

Prüfungskommission

Die Lehrabschlussprüfung wird vor einer Prüfungskommission abgelegt. Diese besteht aus einem/einer Vorsitzenden und je einem Beisitzer/einer Beisitzerin der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite. Die Mitglieder der Prüfungskommission müssen über eine fachliche Qualifikation verfügen, die zumindest dem Niveau einer Lehrabschlussprüfung aus dem Berufsbereich der Ausbildung, insbesondere im selben oder in einem verwandten Lehrberuf, entspricht.

Die Vorsitzenden der Prüfungskommissionen werden vom Leiter/von der Leiterin der Lehrlingsstelle über Vorschlag des Landes-Berufsausbildungsbeirates für die Dauer von fünf Jahren bestellt.

(Zur Sonderbestimmung betreffend den Lehrberuf Zahnärztliche Fachassistenz siehe das Kapitel Lehrberuf in der Zahnärztlichen Fachassistenz Seite 108.)

Die BeisitzerInnen werden auf Arbeitgeberseite von der örtlich zuständigen Wirtschaftskammer und auf Arbeitnehmerseite von der örtlich zuständigen Arbeiterkammer der Lehrlingsstelle listenmäßig für eine Funktionsperiode von fünf Jahren namhaft gemacht und sollen über didaktische und pädagogische Kompetenz verfügen. Die Zusammenstellung der jeweiligen Prüfungskommissionen sowie die Durchführung der sonstigen für die ordnungsgemäße und termingerechte Abhaltung der Lehrabschlussprüfungen erforderlichen organisatorischen Maßnahmen ist gleichfalls Aufgabe der Lehrlingsstelle.

Dem/Der PrüfungswerberIn sind, wenn er/sie erstmals zur Lehrabschlussprüfung antritt, die bei der praktischen Prüfung benötigten Materialien sowie über begründetes Verlangen die erforderlichen Werkzeuge und sonstigen Erfordernisse (z. B. Modelle) kostenlos zur Verfügung zu stellen.

Wiederholung der Lehrabschlussprüfung

Bei Nichtbestehen der Lehrabschlussprüfung sind bei einer Wiederholung der Prüfung nur die mit „nicht genügend“ bewerteten Gegenstände zu prüfen; die Lehrabschlussprüfung kann unbegrenzt wiederholt werden.

(Zum Entfall der Kosten [Prüfungstaxe, Prüfungsmaterialien] des wiederholten Antritts zur Lehrabschlussprüfung siehe das Kapitel Beihilfen und Unterstützungsleistungen nach der Richtlinie gemäß § 19c Abs. 1 Z 8 BAG siehe Seite 40.)

Prüfungen nach dem BAG

Prüfungsordnung (§ 24 BAG)

Grundsätzlich hat der/die BundesministerIn für Arbeit und Wirtschaft nach dem BAG für die Lehrabschlussprüfung jedes einzelnen Lehrberufes durch Verordnung (Prüfungsordnung) unter anderem den **Prüfungsvorgang**, die **Prüfungsinhalte** (Gegenstände der praktischen und der theoretischen Prüfung sowie die Inhalte des mündlichen und schriftlichen Teils der Lehrabschlussprüfung) festzulegen. Seit einigen Jahren werden diese Prüfungsbestimmungen bereits in die Ausbildungsverordnungen für neue oder neu gestaltete Lehrberufe aufgenommen (*siehe dazu auch das Kapitel Ausbildungsvorschriften Seite 21 f*).

In den Prüfungsbestimmungen für einen vierjährigen Lehrberuf oder einen modularen Lehrberuf mit vier Jahren Ausbildungszeit ist auch die **Teilprüfung über den Fachbereich der Berufsreifeprüfung** (siehe dazu auch § 3 Abs 1 Z 4 Berufsreifeprüfungsgesetz) vorzusehen. Die Anmeldung zur Teilprüfung über den Fachbereich hat im Zuge der Anmeldung zur Lehrabschlussprüfung zu erfolgen (siehe dazu auch §§ 22a und 24 Abs 6 BAG). Diese Bestimmungen im BAG sind für jene Lehrabsolventen/-absolventinnen von Bedeutung, die neben der Lehrabschlussprüfung auch die Berufsreifeprüfung ablegen wollen.

(Zur Sonderbestimmung betreffend den Lehrberuf Zahnärztliche Fachassistenz siehe das Kapitel Lehrberuf in der Zahnärztlichen Fachassistenz Seite 108.)

Ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung (§ 23 Abs 5 BAG)

Ein/e PrüfungswerberIn ist auf Antrag auch ausnahmsweise ohne Nachweis der Voraussetzungen nach § 23 Abs. 1 und Abs. 3 lit. a und b BAG (Zurücklegung der festgesetzten Lehrzeit im betreffenden Lehrberuf, Nachweis über den vorgeschriebenen Berufsschulbesuch) zur Lehrabschlussprüfung zuzulassen, wenn er/sie

- a) das **18. Lebensjahr vollendet** hat und glaubhaft macht, dass er/sie **auf eine andere Weise** die im betreffenden Lehrberuf erforderlichen **Fertigkeiten** oder

Kenntnisse (z. B. durch entsprechend lange einschlägige Anlerntätigkeit oder den Besuch entsprechender Kursveranstaltungen) **erworben** hat, oder

- b) die Zurücklegung von **mindestens der Hälfte der** für den konkreten Lehrberuf festgelegten **Lehrzeit** (auch unter Bedachtnahme auf einen allfälligen Lehrzeiteratz) nachweist und **keine Möglichkeit** hat, die **Restlehrzeit** im Rahmen eines Lehrverhältnisses zurückzulegen.

Die ausnahmsweise Zulassung erfolgt nach Wahl des Antragstellers/der Antragstellerin durch die nach dem Arbeitsort oder dem Wohnort örtlich zuständige **Lehrlingsstelle**.

Der von der Lehrlingsstelle festzusetzende **Prüfungstermin** darf nicht vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der/die PrüfungswerberIn frühestens die Prüfung hätte ablegen dürfen, wenn er/sie am 1. Juli des Jahres, in dem er/sie die Schulpflicht beendet hätte, ein Lehrverhältnis begonnen hätte. Mit dieser Regelung soll ausgeschlossen werden, dass ein/e PrüfungswerberIn im Rahmen der ausnahmsweisen Zulassung die Lehrabschlussprüfung zu einem früheren Termin ablegt, als dies in einem Lehrverhältnis möglich ist.

Zur ausnahmsweisen Lehrabschlussprüfung sind weiters Personen zuzulassen, die die im betreffenden Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse oder einen Teil davon im Rahmen von Maßnahmen zur **Rehabilitation** erworben haben. In diesem Fall muss der/die PrüfungswerberIn kein bestimmtes Lebensalter erreicht haben (dazu § 23 Abs 6 BAG).

Auf Antrag des Prüfungswerbers/der Prüfungswerberin kann die Lehrlingsstelle festlegen, dass bei der Lehrabschlussprüfung die **theoretische Prüfung ganz oder teilweise entfällt**, wenn dieser Entfall aufgrund der vom Antragsteller/ von der Antragstellerin glaubhaft gemachten Qualifikationen und im Hinblick auf den Zweck der Lehrabschlussprüfung sachlich vertretbar ist.

Bei Absolvierung von Bildungsmaßnahmen im Rahmen von Projekten zur Höherqualifizierung kann die Lehrlingsstelle festlegen, dass die **praktische Prüfung** der Lehrabschlussprüfung gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG **in zwei Teilen** abgelegt werden kann. Diese Bildungsmaßnahmen müssen zur Heranführung der TeilnehmerInnen an die Lehrabschlussprüfung vom Landes-Berufsausbildungsbeirat als

Prüfungen nach dem BAG

geeignet beschlossen worden sein. Im ersten Teil der Prüfung werden die erworbenen Qualifikationen festgestellt, im zweiten Teil hat der Prüfungskandidat/die Prüfungskandidatin die noch fehlenden Qualifikationen nachzuweisen. Voraussetzung für den Antritt zur Lehrabschlussprüfung in dieser Form ist die Vervollendung des 22. Lebensjahres des Prüfungskandidaten/der -kandidatin. Anträge auf Zulassung zur Lehrabschlussprüfung nach dieser Regelung können auch bei der Lehrlingsstelle eines anderen Bundeslandes gestellt werden, wenn im eigenen Bundesland die Ablegung der Lehrabschlussprüfung mangels entsprechender Bildungsmaßnahmen und Prüfungskommissionen nicht möglich ist (§ 23 Abs. 11 BAG).

Beabsichtigt die Lehrlingsstelle, einem **Antrag** auf ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung **nicht stattzugeben**, so ist zunächst die **Arbeiterkammer** des betreffenden Bundeslandes anzuhören. Ergeht in der Folge ein ablehnender Bescheid, so ist von der Lehrlingsstelle der Arbeiterkammer eine Bescheidausfertigung zu übermitteln. Der Arbeiterkammer steht in diesem Fall gegen den Bescheid das Recht der **Beschwerde** an das jeweilige Verwaltungsgericht des Landes und gegen das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes die **Revision** wegen Rechtswidrigkeit an den Verwaltungsgerichtshof zu.

(Zur Sonderbestimmung betreffend den Lehrberuf Zahnärztliche Fachassistenz siehe das Kapitel Lehrberuf in der Zahnärztlichen Fachassistenz Seite 108.)

Lehrabschlussprüfung nach einem Schulbesuch (§ 23 Abs 9 BAG)

SchülerInnen, die eine Schule mit einer zusätzlichen systematischen Ausbildung in einem Lehrberuf besuchen (z. B. Handelsakademie oder Höhere Technische Lehranstalt), sind am **Ende der 12. Schulstufe** von der Lehrlingsstelle zur Lehrabschlussprüfung **zuzulassen**, wenn aufgrund der in der Schule vermittelten fachlichen Ausbildung eine erfolgreiche Ablegung der Lehrabschlussprüfung erwartet werden kann.

Der **Antrag** auf Zulassung zur Lehrabschlussprüfung kann nach Wahl des Schülers/der Schülerin bei der nach dem Schulstandort oder dem Wohnort des Antragstellers/der Antragstellerin örtlich zuständigen Lehrlingsstelle frühestens

sechs Monate vor dem Ende der 12. Schulstufe eingebracht werden. Wurde die **12. Schulstufe** der betreffenden Schule **erfolgreich** absolviert, **entfällt** der **theoretische Teil** der Lehrabschlussprüfung.

(Zur Sonderbestimmung betreffend den Lehrberuf Zahnärztliche Fachassistenz siehe das Kapitel Lehrberuf in der Zahnärztlichen Fachassistenz Seite 108.)

Zusatzprüfung (§ 27 BAG)

Nach erfolgreicher **Ablegung einer Lehrabschlussprüfung** kann eine Zusatzprüfung in einem Lehrberuf aus dem **Berufsbereich** der Ausbildung oder aus einem der Ausbildung fachlich nahe stehenden Berufsbereich (insbesondere in verwandten Lehrberufen) abgelegt werden. Bei modularen Lehrberufen bezieht sich die Möglichkeit zur Ablegung der Zusatzprüfung auf die jeweiligen Haupt- bzw. Spezialmodule.

Die Zusatzprüfung erstreckt sich auf die Gegenstände der praktischen Prüfung. Sie wird vor der Prüfungskommission für die Lehrabschlussprüfung abgelegt und gilt als Lehrabschlussprüfung im betreffenden Lehrberuf.

Auch Personen, die eine

Facharbeiterprüfung in einem land- und forstwirtschaftlichem Lehrberuf,

- » eine **Reifeprüfung** an einer allgemeinbildenden höheren Schule mit einschlägigen berufsbildenden Inhalten,
- » eine **Reife- oder Diplomprüfung** an einer berufsbildenden höheren Schule einschließlich der höheren land- und forstwirtschaftlichen Lehranstalten oder deren Sonderformen

abgelegt haben oder

- » eine mindestens zweijährige **berufsbildende mittlere Schule** einschließlich der land- und forstwirtschaftlichen Fachschulen oder deren Sonderformen

erfolgreich abgeschlossen haben, können eine Zusatzprüfung in einem Lehrberuf aus dem Berufsbereich ihrer Ausbildung oder aus einem ihrer Ausbildung fachlich nahe stehenden Berufsbereich ablegen.

Prüfungen nach dem BAG

Der von der Lehrlingsstelle festzusetzende **Prüfungstermin** darf nicht vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der/die PrüfungswerberIn frühestens die Lehrabschlussprüfung hätte ablegen können, wenn er/sie am 1. Juli des Jahres der Beendigung seiner/ihrer Schulpflicht im betreffenden Lehrberuf ein Lehrverhältnis begonnen hätte.

Der/Die **BundesministerIn** für Arbeit und Wirtschaft kann für Personen,

- » die eine **Lehrabschlussprüfung** nach dem BAG erfolgreich abgelegt haben oder
- » eine **berufliche Ausbildung** gemäß § 27 Abs. 1 BAG und einen Vorbereitungskurs für die Lehrabschlussprüfung nach § 23 Abs. 7 BAG absolviert haben,

in der Prüfungsordnung bzw. in den **Prüfungsbestimmungen** (in der Ausbildungsverordnung) des betreffenden Lehrberufes festlegen, dass bestimmte Teile der praktischen Prüfung entfallen. Dieser Entfall muss aber aufgrund der fachlich nahe stehenden Ausbildungsinhalte im Hinblick auf den Zweck der Lehrabschlussprüfung sachlich vertretbar sein.

Für **Schulabsolventen/-absolventinnen** der in § 27 Abs. 1 BAG genannten Schulen kann die **Lehrlingsstelle auf Antrag** des Prüfungswerbers/der Prüfungswerberin festlegen, dass Teile der praktischen Prüfungen nicht zu prüfen sind; auch hier muss der Entfall aufgrund der fachlich nahe stehenden Ausbildungsinhalte im Hinblick auf den Zweck der Lehrabschlussprüfung sachlich vertretbar sein.

(Zur Sonderbestimmung betreffend den Lehrberuf Zahnärztliche Fachassistenz siehe das Kapitel Lehrberuf in der Zahnärztlichen Fachassistenz Seite 108.)

(Verkleinerte) Lehrabschlussprüfung bei ausländischer Berufsausbildung (§ 27a BAG)

Wird die Gleichhaltung eines im Ausland erworbenen Prüfungszeugnisses mit einem inländischen Lehrabschlussprüfungszeugnis beim Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft beantragt und kann der/die AntragstellerIn die Gleichwer-

tigkeit dieses ausländischen Prüfungszeugnisses nicht nachweisen, so kann der/die BundesministerIn für Arbeit und Wirtschaft anstelle der Gleichhaltung die Zulassung zu einer (verkleinerten) Lehrabschlussprüfung aussprechen.

Voraussetzung dafür ist allerdings, dass der/die AntragstellerIn glaubhaft macht, dass

- » die im **Ausland zurückgelegte Berufsausbildung in weiten Bereichen der Ausbildung in einem Lehrverhältnis** für einen bestimmten Lehrberuf und
- » die bei der **Prüfung im Ausland nachgewiesenen Fertigkeiten und Kenntnisse** in weiten Bereichen **dem Zweck der Lehrabschlussprüfung nahe kommen.**

Unter Bedachtnahme auf die berufspraktischen Erfordernisse hat der/die BundesministerIn für Arbeit und Wirtschaft gleichzeitig festzulegen, welche Gegenstände des praktischen Teiles der Lehrabschlussprüfung im Rahmen dieser (verkleinerten) Lehrabschlussprüfung abzulegen sind.

(Zur Sonderbestimmung betreffend den Lehrberuf Zahnärztliche Fachassistenz siehe das Kapitel Lehrberuf in der Zahnärztlichen Fachassistenz Seite 108.)

Teilprüfung

Nach dem BAG sind Teilprüfungen möglich (§ 8 Abs 15 und 16 BAG). Vom sachlich zuständigen Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (nunmehr Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort) wurde in der Ausbildungsverordnung für den **Lehrberuf Labortechnik**, BGBl. II Nr. 118/2015, eine Regelung über die Ablegung einer Teilprüfung vorgesehen. Wird die Teilprüfung im dafür vorgesehenen Zeitraum positiv abgelegt, reduziert sich die Lehrabschlussprüfung um diesen betreffenden Prüfungsteil (Prüfarbeit Teil A). Die Ausbildungsordnung des **Lehrberufes KonstrukteurIn**, BGBl. II Nr. 102/2008, enthält ebenfalls eine Regelung über eine Teilprüfung, hier entfallen bei positiver Absolvierung allerdings nur bestimmte Tätigkeiten (Modellaufnahme und Skizze) bei der Prüfarbeit.

Prüfungen nach dem BAG

Erwerb der Ausbilderqualifikation

Jene Personen (Lehrberechtigte oder AusbilderInnen), die im Betrieb für die Ausbildung der Lehrlinge verantwortlich sind, haben eine Ausbilderqualifikation nachzuweisen. Die Ausbilderqualifikation kann auf folgende Weise erworben werden:

- » **Ausbilderprüfung (§§ 29a ff BAG)**
- » **Ausbilderkurs mit abschließendem Fachgespräch (§ 29g BAG)**
- » **Gleichhaltung einer Prüfung oder Ausbildung mit der Ausbilderprüfung oder dem Ausbilderkurs (§ 29h BAG)**

Ausbilderprüfung (§§ 29a ff BAG)

Zweck der Ausbilderprüfung ist die Feststellung, ob diese Personen, die für die Ausbildung von Lehrlingen im Betrieb verantwortlich sind, die erforderlichen Kenntnisse besitzen und diese auch praktisch anwenden können.

Diese Kenntnisse umfassen:

- » **Festlegung von Ausbildungszielen** aufgrund des Berufsbildes;
- » **Ausbildungsplanung** im Betrieb;
- » **Vorbereitung, Durchführung und Kontrolle** der Ausbildung;
- » **Verhaltensweise des Ausbilders/der Ausbilderin gegenüber dem Lehrling;**
- » Fragen im Zusammenhang mit dem **BAG** und dem **KJBG** sowie dem **ArbeitnehmerInnenschutz** und der Stellung des dualen **Berufsausbildungssystems** im österreichischen Bildungswesen.

Die **Anmeldung** zur Ablegung der Ausbilderprüfung hat bei der **Meisterprüfungsstelle der Wirtschaftskammer** des Bundeslandes zu erfolgen, die auch für die Durchführung der Ausbilderprüfung zuständig ist. Für die Ablegung der Ausbilderprüfung ist vom Prüfungswerber/von der Prüfungswerberin eine Prüfungstaxe zu entrichten. Bei erfolgreicher Ablegung der Ausbilderprüfung

wird von der Meisterprüfungsstelle des Bundeslandes ein Prüfungszeugnis ausgestellt.

Die Meisterprüfungsstelle hat der Arbeiterkammer sowie der Lehrlingsstelle jene Personen bekanntzugeben, die die Ausbilderprüfung erfolgreich abgelegt haben.

Die Ausbilderprüfung ist vor einer **Prüfungskommission** (Vorsitzende/r und je ein/e Arbeitgeber- und ArbeitnehmerbeisitzerIn) abzulegen. Der/Die LeiterIn der Meisterprüfungsstelle hat die Mitglieder der Prüfungskommission (Vorsitzende über Vorschlag des Landes-Berufsausbildungsbeirates, BeisitzerInnen jeweils über Vorschlag der Wirtschafts- sowie der Arbeiterkammern) für eine Funktionsperiode von fünf Jahren zu bestellen und die jeweils erforderlichen Prüfungskommissionen zu errichten.

Die Meisterprüfungsstelle hat in jedem Jahr zumindest einen **Termin** für die Abhaltung der Ausbildungsprüfung festzulegen und zu veranlassen, dass diese Termine rechtzeitig in geeigneter Weise verlautbart werden. Gleichzeitig hat die Meisterprüfungsstelle die Arbeiterkammer sowie die Lehrlingsstelle von den Prüfungsterminen zu informieren.

Die Ausbilderprüfung kann bei Nichtbestehen **wiederholt** werden.

Die Ausbilderprüfung wird verschiedentlich auch im Rahmen anderer Prüfungen abgelegt (z. B. als Modul der Meisterprüfung). Ebenso sind aufgrund einer entsprechenden Übergangsvorschrift Personen, die zwischen dem 1. 1. 1970 und dem 1. 7. 1979 insgesamt mindestens drei Jahre hindurch Lehrlinge ausgebildet haben, von der Ablegung der Ausbilderprüfung befreit.

Ausbilderkurs mit abschließendem Fachgespräch (§ 29g BAG)

Mit dem Ausbilderkurs sollen dem/der für die Lehrausbildung Verantwortlichen die für die Ausbildung von Lehrlingen **erforderlichen Fachkenntnisse** (§ 29a Abs 2 BAG) und die **Befähigung zu deren praktischer Anwendung** vermittelt werden.

Der Ausbilderkurs hat zumindest **40 Unterrichtseinheiten** zu umfassen und wird mit einem **Fachgespräch** abgeschlossen. Solche Ausbilderkurse können

Prüfungen nach dem BAG

von den Wirtschaftskammern und den Arbeiterkammern sowie deren Bildungseinrichtungen durchgeführt werden. Alle anderen KursveranstalterInnen bedürfen zur Abhaltung eines Ausbilderkurses der Bewilligung durch die örtlich zuständige Lehrlingsstelle. Den Absolventen/Absolventinnen des Ausbilderkurses ist ein Zeugnis unter sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des § 29f BAG auszustellen.

Hinsichtlich der Zulassung zur Abhaltung von Ausbilderkursen sowie deren Durchführung sind Mitwirkungsrechte des örtlich zuständigen Landes-Berufsausbildungsbeirates vorgesehen.

Gleichhaltung der Ausbilderprüfung oder des Ausbilderkurses (§ 29h BAG)

Der/Die BundesministerIn für Arbeit und Wirtschaft kann entweder **durch Verordnung** oder, falls eine solche für einen konkreten Einzelfall nicht besteht, **über Individualantrag** eine im Inland abgelegte Prüfung oder eine im Inland absolvierte Ausbildung, sofern damit die Aufgabenbereiche der Ausbilderprüfung (§ 29a Abs 2 BAG) inhaltlich abgedeckt werden, der Ausbilderprüfung oder einem Ausbilderkurs gleichhalten.

Derartige Prüfungen oder Ausbildungen, die **im Ausland** abgelegt bzw. absolviert wurden, können unter diesen Voraussetzungen entweder durch einen **Staatsvertrag** oder, falls ein solcher nicht vorliegt, aufgrund eines **Individualantrages** durch den/die BundesministerIn für Arbeit und Wirtschaft gleichgehalten werden.

Darüber hinaus kann der/die BundesministerIn für Arbeit und Wirtschaft **durch Verordnung Berufe bezeichnen**, die ohne Ablegung der Ausbilderprüfung oder Absolvierung eines Ausbilderkurses die **Ausbilderqualifikation** besitzen, sofern in den für den jeweiligen Beruf geltenden Berufszugangsregelungen ein **Fachgespräch** über die Aufgabenbereiche der Ausbilderprüfung (§ 29a Abs 2 BAG) integriert ist oder zusätzlich absolviert wird.

Nachweis über die erfolgte Lehrlingsausbildung

Lehrzeugnis (§ 16 BAG)

Nach dem Ende der Lehrzeit, bei außerordentlicher Auflösung nach § 15a BAG oder bei vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses hat der/die Lehrberechtigte auf eigene Kosten dem Lehrling ein Zeugnis (Lehrzeugnis) auszustellen. Dieses Lehrzeugnis muss Angaben über den Lehrberuf sowie kalendermäßige Angaben über die Dauer des Lehrverhältnisses enthalten

Hinweise über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse können, Angaben, die dem Lehrabsolventen/der Lehrabsolventin bzw. dem Lehrling das weitere Fortkommen erschweren könnten, dürfen nicht in das Lehrzeugnis aufgenommen werden.

Lehrabschlussprüfungszeugnis (§ 26 BAG)

Die Lehrlingsstelle hat dem Prüfling nach Ablegung der Lehrabschlussprüfung ein Prüfungszeugnis auszustellen, das die **Beurteilung des Prüfungsergebnisses** der Lehrabschlussprüfung zu enthalten hat.

Wird die Lehrabschlussprüfung in einem modularen Lehrberuf abgelegt, so hat sich das Prüfungszeugnis auf die betreffenden Haupt- und Spezialmodule zu beziehen (§ 26 Abs 1 BAG).

Lehrbrief (§ 26 Abs. 5 BAG)

Auf Antrag des Prüflings hat die Lehrlingsstelle einen Lehrbrief in Form einer entsprechend gestalteten Urkunde auszustellen.

Inhalt des Lehrbriefes ist die **Beurkundung** der Beendigung des Lehrverhältnisses und der erfolgreichen Ablegung der Lehrabschlussprüfung in dem konkret zu benennenden Lehrberuf, im Fall der Bewertung der Prüfung mit Auszeichnung oder mit gutem Erfolg auch dies.

Nachweis über die erfolgte Lehrlingsausbildung

Gleichhaltung von ausländischen Prüfungszeugnissen (§ 27a BAG)

Ausländische Prüfungszeugnisse, die eine absolvierte Berufsausbildung belegen, sind einem österreichischen Lehrabschlussprüfungszeugnis gleichzuhalten, wenn dies in einem **Staatsvertrag** oder durch eine **Verordnung** des Bundesministers/der -ministerin für Arbeit und Wirtschaft festgelegt worden ist. Hierüber ist auf Antrag des Gleichhaltungswerbers/der -werberin eine Bestätigung durch die Lehrlingsstelle auszustellen. Derartige Abkommen bestehen zwischen Österreich und **Deutschland, Ungarn** und der **Autonomen Provinz Bozen (Südtirol)**.

In allen anderen Fällen kann eine Person, die eine berufsausbildungsrelevante Prüfung im Ausland erfolgreich abgelegt hat, beim Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft beantragen (**Individualantrag**), dass diese Prüfung mit der Lehrabschlussprüfung in einem bestimmten österreichischen Lehrberuf gleichgehalten wird.

Eine solche Gleichhaltung durch den/die BundesministerIn für Arbeit und Wirtschaft kann nur erfolgen, wenn der/die AntragstellerIn **nachweist**, dass die Berufsausbildung und die in der Prüfung **nachgewiesenen Fertigkeiten und Kenntnisse** im Zusammenhalt mit allenfalls bereits zurückgelegten facheinschlägigen Tätigkeiten **gleichwertig sind**. Als Gleichwertigkeit zu verstehen ist, dass der/die AntragstellerIn in der Lage ist, die dem entsprechenden Lehrberuf **eigentümlichen Tätigkeiten selbst fachgerecht auszuführen**.

Wenn eine solche Gleichhaltung erfolgt, so bedeutet dies, dass die betreffende Person hinsichtlich des ausländischen Prüfungszeugnisses im Inland wie eine Person zu behandeln ist, die die Lehrabschlussprüfung in dem betreffenden Lehrberuf erfolgreich abgelegt hat. Daraus ergeben sich insbesondere im Bereich des Arbeits- und Sozialrechtes sowie des Gewerbelechtes entsprechende Auswirkungen.

(Zur Sonderbestimmung betreffend den Lehrberuf Zahnärztliche Fachassistenz siehe das Kapitel Lehrberuf in der Zahnärztlichen Fachassistenz Seite 108)

(Zur Gleichhaltung einer ausländischen Prüfung bzw. Ausbildung mit der Ausbilderprüfung bzw. dem Ausbilderkurs nach §29h des BAG siehe das Kapitel Erwerb der Ausbilderqualifikation Seiten 76 ff.)

Verkürzung – Verlängerung der Lehrzeit (§ 13 BAG)

Verkürzung der Lehrzeit

Lehrzeit aus einem vorangegangenen Lehrverhältnis

Die **im betreffenden Lehrberuf** bei einem/einer anderen Lehrberechtigten im Inland bereits zurückgelegte Lehrzeit ist im vollen Ausmaß auf die noch zurückzulegende Lehrzeit anzurechnen. Der Lehrling hat in einem solchen Fall also nur mehr eine Restlehrzeit zu absolvieren, um dann die gesamte Lehrzeitdauer zurückgelegt zu haben.



Beispiel:

Lehrberuf Tischlerei

Gesamtlehrzeit drei Jahre – bereits zurückgelegte Lehrzeit ein Jahr = Restlehrzeit zwei Jahre

Ebenso ist die in einem **verwandten Lehrberuf** zurückgelegte Lehrzeit in dem der Verwandtschaftsregelung entsprechenden Ausmaß einzurechnen.



Beispiel:

Wurde ein Lehrjahr im Lehrberuf Bürokaufmann/-frau zurückgelegt und erfolgt dann ein Wechsel in den Lehrberuf ReisebüroassistentIn, der eine Gesamtlehrzeit von drei Jahren aufweist, so beträgt die Restlehrzeit im Lehrberuf ReisebüroassistentIn zwei Jahre, da die beiden Lehrberufe im ersten Lehrjahr voll verwandt sind.

Ist die in einem verwandten Lehrberuf bereits zurückgelegte Lehrzeit entsprechend der Lehrberufsliste (§ 7 BAG) nicht in vollem Umfang auf die Lehrzeit des nunmehrigen Lehrberufes anrechenbar, so kann im Einzelfall durch **Vereinbarung der Lehrvertragsparteien** eine weitergehende Lehrzeitanrechnung bis

zum Höchstausmaß der tatsächlich bereits zurückgelegten Lehrzeit festgelegt werden.

Die in einem **land- und forstwirtschaftlichen Lehrberuf** zurückgelegte Lehrzeit ist unter Bedachtnahme auf das in einer fachlich nahestehenden Beschäftigung und dessen Verwertbarkeit anzurechnen. Eine Anrechnung kann hier höchstens im Ausmaß von zwei Drittel der für den betreffenden Lehrberuf festgesetzten Lehrzeit erfolgen, möglich ist allerdings auch eine Festlegung der Verwandtschaft in der Lehrberufsliste.

Auf die Lehrzeit anrechnungsfähige betriebliche Ausbildungszeit

Wird die **Eintragung des Lehrvertrages** durch die Lehrlingsstelle bescheidmäßig **verweigert** oder wird die **erfolgte Eintragung** eines Lehrvertrages durch den Landeshauptmann/die Landeshauptfrau im Rahmen seines/ihrer Aufsichtsrechtes **gelöscht**, so ist unter Bedachtnahme auf den Stand der Ausbildung des Lehrlings im Bescheid auch auszusprechen, **ob und inwieweit** die bereits zurückgelegte **Zeit der Ausbildung** im Betrieb auf die Lehrzeit im betreffenden Lehrberuf **anzurechnen ist** (§ 20 Abs 5 BAG).

Sonstige auf die Lehrzeit anrechnungsfähige inländische Ausbildungszeiten

» **Berufsschulzeit (§ 13 Abs. 2 lit. f BAG)**

- Anrechenbar ist die Zeit des nach Auflösung eines Lehrverhältnisses erfolgten Weiterbesuches der Berufsschule (§ 21 Abs 3 Schulpflichtgesetz).

» **Ausbildungs- oder Beschäftigungszeiten in Justizanstalten, Sozialpädagogischen Einrichtungen oder Einrichtungen für Menschen mit einer Körper- oder Sinnesbehinderung (§ 29 BAG);**

- Personen, die in einer Justizanstalt, Sozialpädagogischen Einrichtung oder anderen Einrichtung, die zur Durchführung öffentlicher Jugendhilfe berechtigt ist, in einem Lehrberuf ausgebildet werden, ist die Lehrzeit in diesem Lehrberuf in vollem Ausmaß anzurechnen, wenn die Werkstätte entsprechend eingerichtet ist und die Anleitung durch eine Person erfolgte,

Verkürzung – Verlängerung der Lehrzeit (§ 13 BAG)

die die persönlichen Voraussetzungen für die Ausbildung von Lehrlingen besitzt (§ 29 Abs. 1 BAG). Ebenso ist die Zeit, in der Personen mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die den Gegenstand eines Lehrberufes ausmachen, unter bestimmten Voraussetzungen auf die Lehrzeit anzurechnen (§ 29 Abs. 2 BAG).

- Auch die Zeit, in der Personen in einer Einrichtung für blinde oder gehörlose Menschen oder für Menschen mit einer Körper- oder Sinnesbehinderung in einem Lehrberuf ausgebildet werden, ist unter bestimmten Voraussetzungen anzurechnen (§ 29 Abs. 4 BAG).

(Zur Sonderbestimmung betreffend den Lehrberuf Zahnärztliche Fachassistenz siehe das Kapitel Lehrberuf in der Zahnärztlichen Fachassistenz Seite 108.)

» **Betriebliche (betriebspraktische) Ausbildungszeiten (§ 13 Abs. 2 lit. h BAG)**

- Anzurechnen ist die in einem Lehrgang nach § 3 **JASG** zurückgelegte Ausbildungszeit im Rahmen des nach § 3 Abs 6 dieses Gesetzes vorgesehenen Ausmaßes.
- Die Ausbildungszeit im Rahmen der **Berufsausbildung nach § 8b BAG** ist in dem nach § 8b Abs 11 und 12 BAG vorgesehenen Ausmaß anzurechnen.

Außerdem sind Vereinbarungen der Lehrvertragsparteien über eine gegenüber § 13 Abs 2 lit. h BAG **weitergehende Anrechnung von Ausbildungszeiten** in einem Lehrgang nach dem JASG oder in einer Berufsausbildung nach § 8b BAG auf die Dauer der Lehrzeit zulässig (§ 13 Abs 2 lit. i BAG).

Das **JASG** (BGBl. I Nr. 91/1998) wurde im Rahmen des Nationalen Aktionsplanes für Beschäftigung in Österreich geschaffen und regelt die befristete Einführung von Lehrgängen und Lehrlingsstiftungen für Jugendliche ohne Ausbildungsplatz. Mit der Neugestaltung des § 30 BAG und § 30b BAG, der überbetrieblichen Lehr- ausbildung, durch die Novelle zum BAG im Jahr 2008 wurde das JASG auf Maßnahmen bzw. Lehrgänge beschränkt, die vor dem 31.12.2008 begonnen haben bzw. solche Maßnahmen fortsetzen; die Lehrgänge nach dem JASG sind bereits ausgelaufen, die Anrechnung der zurückgelegten Ausbildungszeit hat bzw. kann weiterhin erfolgen.

Sonstige Lehrgänge

Über Vereinbarung der Lehrvertragsparteien kann die Zeit der Teilnahme an einem **Lehrgang**, der **zur Verbesserung der Eingliederung von benachteiligten Jugendlichen** mit persönlichen Vermittlungshindernissen in das Berufsleben eingerichtet wurde, zum Teil oder zur Gänze auf die Dauer der Lehrzeit eines nachfolgenden Lehrverhältnisses angerechnet werden (§ 13 Abs. 2 lit. j BAG). Es handelt sich hier um Lehrgänge nach dem JASG, diese sind bereits ausgelaufen, zurückgelegte Ausbildungszeiten können jedoch weiterhin angerechnet werden.

Sonstige anrechnungsfähige Zeiten auf die Lehrzeitdauer

Auf Grund einer **Vereinbarung** der Parteien des Lehrvertrages und nach Einholung einer Stellungnahme des Landes-Berufsausbildungsbeirates können **im In- und Ausland zurückgelegte Zeiten beruflicher Praxis**, von **Anlerntätigkeiten**, **Kursbesuchen** oder **sonstige Zeiten** des Erwerbs von beruflichen Fertigkeiten und Kenntnissen angerechnet werden. Dabei ist auf das fachlich Gelernte und dessen Verwertbarkeit für den Lehrberuf Bedacht zu nehmen. Das Ausmaß der Anrechnung darf zwei Drittel der festgesetzten Lehrzeit des betreffenden Lehrberufs nicht überschreiten (§ 13 Abs 2 lit. k BAG).

Im Ausland absolvierte berufsorientierte Ausbildungszeiten

Eine im Ausland absolvierte Lehrzeit oder eine vergleichbare berufsorientierte sonstige Ausbildungszeit ist nach einer Stellungnahme des örtlich zuständigen Landes-Berufsausbildungsbeirats auf die Lehrzeit im Inland anzurechnen, wenn die im Ausland zurückgelegte Ausbildung mit einer in Österreich zurückgelegten Lehrzeit in dem betreffenden Lehrberuf gleichgesetzt werden kann (§ 13 Abs 2 lit. e BAG).

Derartige ausländische Ausbildungszeiten können aber auch durch Staatsverträge oder in bestimmten Fällen durch eine Verordnung des Bundesministers/der

Verkürzung – Verlängerung der Lehrzeit (§ 13 BAG)

-ministerin für Arbeit und Wirtschaft mit inländischen Lehrzeiten von Lehrberufen in einem bestimmten Umfang gleichgehalten werden (§ 27b BAG). Auch in einem solchen Fall ist die ausländische Ausbildungszeit auf die Dauer der inländischen Lehrzeit anzurechnen.

(Zur Sonderbestimmung betreffend den Lehrberuf Zahnärztliche Fachassistenz siehe das Kapitel Lehrberuf in der Zahnärztlichen Fachassistenz Seite 108.)

Internationale Ausbildungsprogramme (§ 27c BAG)

Bei der Teilnahme an internationalen Ausbildungsprogrammen wird zwischen Ausbildungen allgemeiner Art (maximal vier Monate Anrechnung) und facheinschlägig qualifizierenden Ausbildungen (maximal sechs Monate Anrechnung) unterschieden.

Die Zeit der **Teilnahme an einem internationalen Ausbildungsprogramm allgemeiner Art** (z. B. zur Erlernung einer Fremdsprache) ist bis zu **vier Monate** pro Lehrjahr auf die Lehrzeit anzurechnen (§ 27c Abs. 1 BAG). Zu berücksichtigen ist allerdings, ob bereits anrechenbare Verhinderungszeiten nach § 13 Abs. 3 BAG vorliegen (*siehe dazu auch das Kapitel Verlängerung der Lehrzeit Seite 82 f*) und umgekehrt. Verhinderungszeiten nach § 13 Abs. 3 BAG und Ausbildungszeiten allgemeiner Art im Ausland sind pro Lehrjahr insgesamt im Ausmaß von vier Monaten auf die Lehrzeit anrechenbar.

Die Zeit der **Teilnahme an internationalen Ausbildungsprogrammen**, bei welchen eine **Ausbildung entsprechend dem Berufsbild** und dem Lehrjahr des jeweiligen Lehrberufes stattfindet, ist bis zu **sechs Monate** pro Lehrjahr auf die Lehrzeit anzurechnen. Die Anrechnung von Zeiten facheinschlägig qualifizierender Ausbildungen im Ausland ist unabhängig von der Anrechnung von Zeiten allgemeiner Ausbildungen im Ausland und von Verhinderungszeiten nach § 13 Abs. 3 BAG, kann also in einem Lehrjahr gemeinsam mit diesen erfolgen.

Die TeilnehmerInnen an solchen internationalen Ausbildungsprogrammen **gelten als Lehrlinge** im Sinne des ASVG, FLAG, AIVG, IESG und EStG.

Entsendet der/die Lehrberechtigte einen Lehrling zu einer ausländischen berufsorientierten Ausbildung im Sinne des § 27c BAG, dann hat er/sie dem Lehrling für die Ausbildungszeit im Ausland auch das **Lehrlingseinkommen zu zahlen** (§ 17 Abs 4 BAG).

Ersatz durch Schulzeiten aufgrund schulmäßiger Berufsausbildung

- **Verordnung des Bundesministers/der -ministerin für Arbeit und Wirtschaft (§ 28 Abs. 2 BAG)**

Zeugnisse, mit denen der erfolgreiche Abschluss einer allgemeinbildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einzelner Klassen dieser Schulen nachgewiesen wird, **ersetzen** unter bestimmten Voraussetzungen ganz oder teilweise **die Lehrzeit in Lehrberufen, die der schwerpunktmäßigen berufsbildenden Schulausbildung entsprechen**. Das Ausmaß des Lehrzeitersatzes hat der/die BundesministerIn für Arbeit und Wirtschaft entsprechend den Lehrplänen für den jeweiligen Schultyp in einer Verordnung festzulegen.

§ 28 BAG wurde im Jahr 1993 durch eine Novelle zum BAG neu gefasst, der ursprünglich vorgesehene Ersatz der Lehrabschlussprüfung und der Lehrzeit durch eine Schulausbildung wurde auf den Ersatz der Lehrzeit eingeschränkt. Durch eine Übergangsbestimmung (§ 33 Abs. 1 BAG) wurde festgelegt, dass die Verordnung zu § 28 BAG „alt“ hinsichtlich des Ersatzes der Lehrzeit so lange als Bundesgesetz aufrecht bleibt, bis sie durch eine Verordnung aufgrund des „neuen“ § 28 Abs. 2 BAG ersetzt wird. Bis dato wurde sie durch keine neue Verordnung zu § 28 Abs. 2 BAG ersetzt. Die Verordnung zu § 28 BAG „alt“ stellt auf Lehrpläne vor 1993 ab und wird daher aufgrund der Neuerlassung der Lehrpläne für praktisch alle Schultypen von den Lehrlingsstellen in der Praxis nicht mehr angewendet.

- **Beschluss des Landes-Berufsausbildungsbeirates (§ 28 Abs. 3 BAG)**

Wenn eine Person **das 16. Lebensjahr** vollendet hat

- und eine Schule besucht hat, für die vom/von der BundesministerIn für Arbeit und Wirtschaft nach § 28 BAG keine Verordnung erlassen wurde, oder

Verkürzung – Verlängerung der Lehrzeit (§ 13 BAG)

- wenn ein konkreter **Lehrberuf von einer** solchen **Verordnung nicht erfasst** ist oder
- eine solche Verordnung wegen des fehlenden Schulerfolgs **keine Anwendung** findet,

kann die Lehrlingsstelle **auf Antrag** eine schulmäßig berufsorientierte Ausbildung auf die Lehrzeit eines facheinschlägigen Lehrberufs **anrechnen**.

Bei Lehrberufen **bis zu drei Jahren Lehrzeit** können maximal **eineinhalb Jahre**, bei Lehrberufen **über drei Jahren Lehrzeit** maximal **zwei Jahre** angerechnet werden; wobei das in der Schulausbildung Erlernte für die jeweilige Anrechnung ausreichen muss. Eine Anrechnung kann nur für Klassen, die mindestens dem **zehnten Schuljahr** entsprechen, vorgenommen werden.

Von der Lehrlingsstelle ist **vor Eintragung des Lehrvertrages** eine **Stellungnahme des Landes-Berufsausbildungsbeirates** zur sachlichen Rechtfertigung und zum Ausmaß der Anrechnung einzuholen und zu berücksichtigen.

(Zur Sonderbestimmung betreffend den Lehrberuf Zahnärztliche Fachassistenz siehe das Kapitel Lehrberuf in der Zahnärztlichen Fachassistenz Seite 108.)

Lehrausbildung in verkürzter Lehrzeit (§ 6 Abs 6 BAG)

Mit Verordnung des (damaligen) Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten (BGBl II Nr. 201/1997) wurde festgelegt, dass **Lehrberufe mit einer zumindest dreijährigen Lehrzeit in einer um ein Jahr verkürzten Lehrzeit erlernt werden können, sofern** diese Personen

- » eine allgemeinbildende höhere **Schule** oder eine berufsbildende höhere oder eine mindestens dreijährige berufsbildende mittlere Schule **erfolgreich besucht** haben oder
- » eine **Lehrabschlussprüfung** in einem nach dem BAG vorgesehenen Lehrberuf abgelegt haben oder
- » eine **Facharbeiterprüfung** in einem land- und forstwirtschaftlichen Lehrberuf abgelegt haben.

Als **erfolgreicher Besuch** einer Schule im Sinne dieser Verordnung gilt bei mittleren Schulen die erfolgreiche Ablegung der **Abschlussprüfung** und bei höheren Schulen die erfolgreiche Ablegung der **Reifeprüfung**.

Für die Erlernung eines Lehrberufes in verkürzter Lehrzeit ist allerdings eine entsprechende **Vereinbarung der Lehrvertragsparteien** erforderlich. Liegt diese nicht vor, so erfolgt die Lehrausbildung ohne eine Lehrzeitverkürzung.

(Zur Sonderbestimmung betreffend den Lehrberuf Zahnärztliche Fachassistenz siehe das Kapitel Lehrberuf in der Zahnärztlichen Fachassistenz Seite 108.)

Verlängerung der Lehrzeit

Arbeitsverhinderung (§ 13 Abs. 3 BAG)

Wenn der Lehrling in einem zusammenhängenden Zeitraum von **mehr als vier Monaten** aus in seiner Person gelegenen Gründen (z. B. Krankenstand, Präsenz- oder Zivildienst, Karenzurlaub – nicht aber Urlaub) **verhindert** ist, den Lehrberuf zu erlernen, so ist die vier Monate überschreitende Zeit der Arbeitsverhinderung **nicht** auf die für den Lehrberuf festgesetzte Lehrzeit **anzurechnen**. Das Gleiche gilt, wenn die Dauer mehrerer solcher Arbeitsverhinderungen in einem Lehrjahr insgesamt vier Monate übersteigt (§ 13 Abs 3 BAG). Aus dieser Bestimmung ist zu schließen, dass **der/die Lehrberechtigte verpflichtet** ist, dem Lehrling eine Verlängerung des bestehenden Lehrvertrages oder einen **Ergänzungslehrvertrag** über die nicht angerechneten Zeiten (die fehlende Restlehrzeit) anzubieten.

Vereinbarung der Lehrvertragsparteien – Stellungnahme des Landes-Berufsausbildungsbeirates

Aus sachlich gerechtfertigten in der Person des Lehrlings gelegenen Gründen kann es im Einzelfall durch Vereinbarung zwischen den Parteien des Lehrvertrages dazu kommen, dass eine durch **Verordnung des Bundesministers/der –ministerin für Arbeit und Wirtschaft nach § 28 Abs. 2 BAG** vorgesehene Anrechnung von Schulzeiten auf die Lehrzeit um bis zu einem Jahr vermindert wird. Eine solche Vereinbarung ist jedoch nur dann rechtswirksam (Eintragung des

Verkürzung – Verlängerung der Lehrzeit (§ 13 BAG)

Lehrvertrages mit der längeren Lehrzeit durch die Lehrlingsstelle), wenn die Stellungnahme des Landes-Berufsausbildungsbeirates unter Bedachtnahme auf die Interessen des Lehrlings die sachliche Rechtfertigung einer solchen Vereinbarung sowie das Ausmaß der nunmehr tatsächlich vorzunehmenden Lehrzeitverkürzung feststellt (§ 13 Abs 5 BAG).

Nachdem bis dato **keine „neue“ Verordnung zu § 28 Abs. 2 BAG** durch den Bundesminister/die ministerin für Arbeit und Wirtschaft erlassen wurde und die „alte“ Verordnung zu § 28 aufgrund der Lehrplanänderungen praktisch nicht mehr anwendbar ist, findet derzeit auch § 13 Abs. 5 BAG praktisch keine Anwendung (siehe dazu auch das Kapitel Ersatz durch Schulzeiten aufgrund schulmäßiger Berufsausbildung Seite 87).

Lehre mit Matura und Nachholen des Pflichtschulabschlusses (§ 13a BAG und § 13b BAG)

Wenn im Rahmen des Bildungsweges Lehre mit Matura **Vorbereitungsmaßnahmen zur Absolvierung der Berufsreifeprüfung** in zeitlichem Zusammenhang mit der Ausbildung in einem Lehrberuf absolviert werden, kann auf Antrag (bei Anmeldung oder Abänderung des Lehrvertrages) eine verlängerte Dauer des Lehrverhältnisses vereinbart werden. Dies gilt auch bei Vorbereitungsmaßnahmen **zum Nachholen eines Pflichtschulabschlusses**. In beiden Fällen ist eine **Verlängerung maximal im Ausmaß der Arbeitstage, die die betreffenden Vorbereitungsmaßnahmen während der Lehrzeit umfassen**, möglich und bezieht sich jeweils auf die Lehrjahre, in welchen die Vorbereitungsmaßnahmen stattfinden. Bei Abbruch der Vorbereitungsmaßnahmen ist die Dauer des Lehrverhältnisses wieder anzupassen.

Negative Lehrabschlussprüfung – Ergänzungslehrvertrag

Hat ein Lehrling die Lehrabschlussprüfung nicht positiv bestanden, so kann bis zur Dauer von **höchstens sechs Monaten** ein weiterer Lehrvertrag (Ergänzungslehrvertrag) abgeschlossen werden, sofern die Parteien des Lehrvertrages dies übereinstimmend vereinbaren.

Im Lehrvertrag darf aber **nicht bereits vereinbart** werden, dass sich bei negativer Lehrabschlussprüfung die Dauer des Lehrverhältnisses verlängert bzw. ein Ergänzungslehrvertrag an die Lehrzeit anschließt (§ 13 Abs. 4 BAG).

Lehrausbildung mit reduzierter Arbeitszeit (§ 13 Abs 7 BAG)

Reduktion der Arbeitszeit wegen Kinderbetreuung oder aus gesundheitlichen Gründen

Eine Verkürzung der regulären täglichen oder wöchentlichen Normalarbeitszeit kann zwischen den Vertragspartnern eines Lehrvertrags oder eines Ausbildungsvertrags aus folgenden Gründen vereinbart werden:

- » wenn sich der Lehrling oder der/die Auszubildende der Kinderbetreuung widmet, maximal bis zum 31. Dezember des Jahres, in dem das Kind in die Schule eintritt,
- » aus gesundheitlichen Gründen (unter Beibringung einer ärztlichen Bestätigung).

Die gesetzliche oder kollektivvertragliche Arbeitszeit darf aus diesen Gründen bis auf die Hälfte reduziert werden, wenn auch im Rahmen der verminderten Arbeitszeit die Erreichung des Ausbildungsziels zu erwarten ist.

Die Verkürzung der Arbeitszeit kann bei regulären Lehrverhältnissen, bei Lehrverhältnissen mit verlängerter Lehrzeit und bei Ausbildungsverhältnissen mit Teilqualifikation vereinbart werden.

Es gibt folgende Verlängerungsmöglichkeiten:

- » Bei einem regulären Lehrverhältnis darf die Dauer der Lehrzeit um bis zu zwei Jahre verlängert werden.
- » Bei Lehrverhältnis mit verlängerter Lehrzeit darf die Gesamtdauer der Lehrzeit zusätzlich um bis zu einem Jahr verlängert werden.
- » Bei einer Ausbildung mit Teilqualifikation darf die gesamte Ausbildungszeit vier Jahre nicht übersteigen.

Reduktion der Arbeitszeit wegen Kurzarbeit

Gemäß § 13 Abs 7 Z 3 BAG kann eine Reduktion der Arbeitszeit vereinbart werden, wenn dies zur Ermöglichung von Kurzarbeit gemäß § 37b des Arbeitsmarktservicegesetzes erforderlich ist.

Eine Verlängerung der Lehrzeit aufgrund von Kurzarbeit im Lehrbetrieb ist nicht zulässig.

Arbeitsrechtliche Vorschriften im BAG

Lehrlingseinkommen (§ 17 BAG)

Der Begriff Lehrlingseinkommen wurde mit der Novelle des BAG im Jahr 2020 eingeführt, vorher wurde das Entgelt der Lehrlinge als Lehrlingsentschädigung bezeichnet. Der Begriff Lehrlingseinkommen vermittelt für den Bereich des Arbeitsrechts, einschließlich der Kollektivverträge und des Sozialrechts, dieselben Rechte und Pflichten wie der vorhergehende Begriff Lehrlingsentschädigung (§ 34 Abs 7 BAG).

Dem Lehrling gebührt ein Lehrlingseinkommen (Entgelt), zu dessen Bezahlung der/die Lehrberechtigte verpflichtet ist. Die Höhe des Lehrlingseinkommens wird in der Regel durch den einschlägigen Kollektivvertrag nach Lehrjahren gestaffelt betragsmäßig festgelegt (niedrigstes Lehrlingseinkommen im ersten Lehrjahr und höchstes Lehrlingseinkommen im letzten Lehrjahr).

Liegt im Einzelfall keine kollektivvertragliche Regelung über die Höhe des Lehrlingseinkommens vor, so richtet sich die Höhe des Lehrlingseinkommens nach der **Vereinbarung im Lehrvertrag**, jedenfalls gebührt das für gleiche, verwandte oder ähnliche Lehrberufe geltende Lehrlingseinkommen. Im Zweifelsfall ist auf den Ortsgebrauch Bedacht zu nehmen (§ 17 Abs. 2 BAG).

Das Lehrlingseinkommen ist für die Dauer der **Unterrichtszeit in der Berufsschule** unter Ausschluss der Mittagspause, für die **Dauer der Lehrabschlussprüfung** sowie für **Zeiten einer sonstigen entgeltspflichtigen Arbeitsverhinderung** (wenn der Lehrling durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Dienstleistung verhindert ist, wie z. B. Arztbesuch, Wohnungswechsel) im Rahmen der entsprechenden Regelungen in den Kollektivverträgen bzw. bei deren Fehlen nach § 1154b ABGB in voller Höhe fortzuzahlen.

Ebenso hat der/die Lehrberechtigte das Lehrlingseinkommen weiter zu zahlen, wenn er/sie den Lehrling zu einer **berufsorientierten Ausbildung in das Aus-**

land entsendet (§ 17 Abs 4 BAG). Da in einem solchen Fall das Lehrverhältnis aufrecht fortbesteht, bleibt der Anspruch auf die Sonderzahlungen und den Urlaub ungekürzt.

Über **Sonderzahlungen** (wie etwa Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss) oder etwaige andere Ansprüche wie z. B. Zulagen, enthält das BAG keine Regelungen, diese richten sich nach den jeweils geltenden Kollektivverträgen.

Arbeitsverhinderung (§ 17a BAG)

• Krankheit – Unglücksfall

Bei einer Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall hat der/die Lehrberechtigte bis zur Dauer von **acht Wochen** das **volle Lehrlingseinkommen** und bis zur Dauer von weiteren **vier Wochen** ein **Teilentgelt** in der Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem vollen Lehrlingseinkommen und dem von der gesetzlichen Krankenversicherung zustehenden Krankengeld (siehe dazu § 138 f ASVG) als Krankenentgelt zu gewähren.

Ist dieser Entgeltanspruch innerhalb eines Lehrjahres ausgeschöpft, so gebührt bei neuerlicher Arbeitsverhinderung durch Krankheit für die ersten **drei Tage** des Krankenstandes das **volle Lehrlingseinkommen** und für höchstens **sechs weitere Wochen** ein **Teilentgelt** (Differenzbetrag zwischen dem Lehrlingseinkommen und dem Krankengeld).

Als Arbeitsverhinderung durch Krankheit gelten auch **Kur- und Erholungsaufenthalte**, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit z. B. von einem Träger der Sozialversicherung bewilligt oder angeordnet wurden.

• Arbeitsunfall – Berufskrankheit

Bei einem Krankenstand infolge eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit gemäß den Vorschriften des ASVG gebührt dem Lehrling ohne Rücksicht auf allfällige vorherige Krankenstände für die Dauer von **acht Wochen** das **volle Lehr-**

Arbeitsrechtliche Vorschriften im BAG

lingseinkommen und für weitere **vier Wochen** ein **Teilentgelt** (Differenzbetrag zwischen dem Lehrlingseinkommen und dem Krankengeld).

Im Übrigen gelangen auch Bestimmungen des EFZG für Lehrlinge zur Anwendung, wie z. B. die Mitteilungs- und Nachweispflicht (§ 17a Abs. 7 BAG).

Urlaub

Da das Lehrverhältnis rechtlich als Arbeitsverhältnis zu bewerten ist, gelten für Lehrlinge unter anderem auch die Vorschriften des UrlG (Urlaub und Pflegefreistellung).

Für Lehrlinge bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gilt außerdem, dass auf Verlangen des/der Jugendlichen der Verbrauch von mindestens zwölf Werktagen Urlaub in der Zeit vom 15. Juni bis 15. September zu vereinbaren ist (§ 32 KJBG).

Sonstige Vorschriften des Arbeitsrechtes (§ 34a BAG)

Das Prüfungszeugnis, mit dem der erfolgreiche Abschluss einer mindestens dreijährigen berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder mindestens dreijährigen land- und forstwirtschaftlichen Fachschule nachgewiesen wird, gilt zumindest als Nachweis für eine mit einer facheinschlägigen Lehrabschlussprüfung abgeschlossene berufliche Ausbildung.

Dies gilt für die Bereiche

- » des **Arbeitsrechtes** unter Einschluss der KV-Verträge (z. B. Lohn/Entgelt),
- » des **Sozialversicherungsrechtes** (z. B. Berufsschutz),
- » der **beruflichen Qualifikationen** (z. B. Gewerberecht).

Die Regelungen hinsichtlich des Arbeits- und Sozialversicherungsrechtes haben insbesondere für jene Schulabsolventen/-absolventinnen Bedeutung, die als **Ar-**

beitnehmerInnen beschäftigt werden. Der Hinweis auf berufliche Qualifikationen ist insbesondere für Schulabsolvent/innen von Bedeutung, die im Rahmen der Gewerbeordnung die Ausübung einer **selbstständigen Erwerbstätigkeit** anstreben (Erlangung des Befähigungsnachweises etc).

Soweit das BAG selbst nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt, gelten auch für Lehrlinge die Vorschriften des Arbeitsrechtes (z. B. UrIG, DHG, GIBG).

Gleichhaltung von schulischen Ausbildungsabschlüssen mit facheinschlägigen Lehrabschlüssen gemäß § 34a BAG

Mit Erlass des Bundesministers für Wirtschaft, Familie und Jugend (nunmehr Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort) vom 28.2.2013 wurde für bestimmte schulische Ausbildungsabschlüsse die Gleichhaltung mit bestimmten facheinschlägigen Lehrabschlüssen gemäß § 34a BAG festgelegt. **Der Erlass bezieht sich auf technisch-gewerbliche, kaufmännische und humanberufliche Abschlüsse in berufsbildenden mittleren und höheren Schulen und auf Lehrberufe, die in den Ausbildungsinhalten gleichartig sind. Die Vereinbarung einer (Rest-)Lehrzeit für Absolventinnen/Absolventen einer der im Erlass genannten Schulen in einem entsprechenden Lehrberuf ist nicht zulässig**, die zuständige Lehrlingsstelle hat die Eintragung eines derartigen Lehrvertrages zu verweigern. Die Ablegung der Lehrabschlussprüfung bleibt weiterhin möglich. Die **Anrechnungsbestimmung für verwandte Lehrberufe** (§ 13 Abs. 2 lit. b BAG) ist anzuwenden.

Gleichwertig sind z. B. folgende Schul- und Lehrabschlüsse: Höhere Lehranstalt für Elektrotechnik sowie Fachschule für Elektrotechnik und Lehrberuf Elektrotechnik, Handelsakademie sowie Handelsschule und Lehrberuf Bürokaufmann/-frau (für Handelsschulen mit Praktikum „praktische Bürotätigkeit“), Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe bzw. für Tourismus, Fachschule für wirtschaft-

Arbeitsrechtliche Vorschriften im BAG

liche Berufe, Hotelfachschule sowie Gastgewerbefachschule und Lehrberuf Restaurantfachmann/-frau.

Vereinbarung der Reduktion eines Lehrzeiteratzes

Beim Abschluss eines Lehrvertrags in einem Lehrberuf, der mit dem gleichgehaltenen Lehrberuf verwandt ist, können der/die Lehrberechtigte und der/die SchulabsolventIn eine Reduktion des nach der Lehrberufsliste vorgesehenen Lehrzeiteratzes vereinbaren.

Zur Unterstützung der Erreichung des Ausbildungsziels darf der Lehrzeiteratz durch die Vereinbarung der Lehrvertragspartner **um bis zu einem Jahr** verringert werden. Das bedeutet, dass z. B. der Lehrzeiteratz auf ein Jahr reduziert werden kann, wenn bei zwei dreijährigen Lehrberufen die Verwandtschaft zwischen gleichgehaltenem Lehrberuf und verwandtem Lehrberuf zwei Jahre beträgt; der Lehrling hätte dadurch eine restliche Lehrzeit von zwei Jahren anstatt von einem Jahr.

Der Landes-Berufsausbildungsbeirat ist vor Eintragung eines solchen Lehrvertrags zu einer Stellungnahme einzuladen. In seiner Stellungnahme hat der Landes-Berufsausbildungsbeirat die Interessen der Lehrvertragspartner, insbesondere im Hinblick auf die Erreichung des Ausbildungsziels, zu berücksichtigen.

Behörden und Beiräte

Die Lehrlingsstelle und ihre Aufgaben (§ 19 BAG)

In jedem Bundesland ist bei der örtlichen Wirtschaftskammer im übertragenen Wirkungsbereich eine Lehrlingsstelle eingerichtet. Die Lehrlingsstelle ist im Rahmen der mittelbaren Bundesverwaltung innerhalb des Bundeslandes für die Vollziehung der ihr nach den Vorschriften des BAG übertragenen Aufgaben als Behörde in erster Instanz in Angelegenheiten der Lehrlingsausbildung tätig.

Zu den wichtigsten Aufgaben der Lehrlingsstelle gehören insbesondere:

- » **Überwachung** der betrieblichen Lehrlingsausbildung,
- » Durchführung des **Verfahrens zur Prüfung der Berechtigung** zur Lehrlingsausbildung (§ 3a BAG),
- » **Förderung von Ausbildungsverbundmaßnahmen,**
- » **Betreuung der Lehrlinge, der AusbilderInnen und der Lehrberechtigten in Angelegenheiten der Berufsausbildung,**
- » **Zulassung zu den Lehrabschlussprüfungen und Durchführung der Lehrabschlussprüfungen,**
- » Erstattung von **Jahresberichten an den Landes-Berufsausbildungsbeirat** über die Situation der Lehrlingsausbildung im Bundesland und der diesbezüglich durchgeführten Maßnahmen,
- » **Eintragung von Lehrverträgen.**

Eintragung der Lehrverträge (§ 20 BAG)

Der/Die **Lehrberechtigte** muss den **Lehrvertrag** unverzüglich, spätestens aber binnen drei Wochen ab Beginn des Lehrverhältnisses, in der Regel in vierfacher Ausfertigung bei der zuständigen **Lehrlingsstelle zur Eintragung anmelden**. Gleichzeitig ist der Lehrling von seinem/seiner Lehrberechtigten über die erfolgte Anmeldung zur Eintragung des Lehrvertrages zu informieren. Die Lehrlingsstelle

Behörden und Beiräte

hat zu prüfen, ob die eingereichten Lehrverträge den gesetzlich zwingend vorgeschriebenen Inhalt aufweisen und die sonstigen gesetzlichen Voraussetzungen für die Lehrlingsausbildung vorliegen. Trifft dies alles zu, so ist der Lehrvertrag einzutragen (**Protokollierung des Lehrvertrages** durch die Lehrlingsstelle).

Die Lehrlingsstelle ist schließlich verpflichtet, von jedem protokollierten Lehrvertrag je ein Exemplar den Parteien des Lehrvertrages zur Verfügung zu stellen und ein weiteres Exemplar des Lehrvertrages der örtlich zuständigen Arbeiterkammer zu übermitteln.

In der Folge besteht lediglich im Rahmen des Aufsichtsrechtes für **den Landeshauptmann/die Landeshauptfrau** in begründeten Fällen die Möglichkeit zur Löschung der Eintragung des Lehrvertrages. Eine solche Löschung des Lehrvertrages hat das Ende des Lehrverhältnisses kraft Gesetzes (Ex-lege-Endigung) zur Folge.

Wenn der Lehrvertrag an Formgebrechen oder der Lehrvertrag bzw. die Anmeldung an behebbaren sachlichen Mängeln leidet, hat die Lehrlingsstelle die VertragspartnerInnen aufzufordern, diese Mängel zu beheben. Bleibt dies erfolglos oder liegt ein anderes **Eintragungshindernis** vor, hat die **Lehrlingsstelle die Eintragung des Lehrvertrages bescheidmäßig zu verweigern**. Ein Eintragungshindernis liegt z. B. vor, wenn der Lehrling die allgemeine Schulpflicht nicht erfüllt hat oder wenn der Betrieb über keinen Feststellungsbescheid nach § 3a BAG verfügt (§ 20 Abs. 3 BAG).

Die Lehrlingsstelle hat vor **Verweigerung der Eintragung** die örtlich zuständige **Arbeiterkammer** zur Stellungnahme aufzufordern. Weicht der Bescheid der Lehrlingsstelle von der fristgerecht abgegebenen Stellungnahme der Arbeiterkammer ab, so steht der Arbeiterkammer das Recht der **Beschwerde** an das jeweilige Verwaltungsgericht des Landes und gegen das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes die **Revision** wegen Rechtswidrigkeit an den Verwaltungsgerichtshof zu (§ 19 Abs. 6 BAG). Davon unberührt bleibt das Beschwerde- und Revisionsrecht der Parteien des Lehrvertrages.

Verweigert die Lehrlingsstelle mit rechtskräftigem Bescheid die **Eintragung** des Lehrvertrages, so **endet** das **Lehrverhältnis ex lege**.

(Zur Sonderbestimmung betreffend den Lehrberuf Zahnärztliche Fachassistenz siehe das Kapitel Lehrberuf in der Zahnärztlichen Fachassistenz Seite 108.)

Landes-Berufsausbildungsbeirat (§ 31a BAG)

In jedem Bundesland ist bei der Lehrlingsstelle ein Landes-Berufsausbildungsbeirat errichtet. Der Landes-Berufsausbildungsbeirat setzt sich aus je **zwei ehrenamtlich tätigen Mitgliedern und zwei Ersatzmitgliedern der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite** zusammen (sozialpartnerschaftlich zusammengesetztes Gremium). Sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerseite stellen je eine Vorsitzende/einen Vorsitzenden, die in abwechselnder Reihenfolge bei den Sitzungen des Landes-Berufsausbildungsbeirates den Vorsitz führen. Die Bestellung der Mitglieder des Landes-Berufsausbildungsbeirates erfolgt aufgrund von entsprechenden Vorschlägen der örtlich zuständigen Kammern auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite durch den Landeshauptmann/die -frau. Im Landes-Berufsausbildungsbeirat kommen Beschlüsse grundsätzlich nur bei Stimmeneinhelligkeit zustande.

Dem Landes-Berufsausbildungsbeirat obliegen insbesondere die **Erstattung von Stellungnahmen, Vorschlägen und Anregungen gegenüber der Lehrlingsstelle** betreffend die **duale Berufsausbildung im Bundesland. Über Vorschlag** des Landes-Berufsausbildungsbeirates werden die **Vorsitzenden** der Prüfungskommissionen bei den Lehrabschlussprüfungen und den Ausbilderprüfungen **bestellt**. Außerdem gehört es zu den Aufgaben des Landes-Berufsausbildungsbeirates, in Angelegenheiten der dualen Berufsausbildung die Erstattung von Vorschlägen und Anregungen an die Landesschulbehörden sowie in bestimmten Fällen Anträge und Stellungnahmen an den Bundes-Berufsausbildungsbeirat zu übermitteln.

Der Landes-Berufsausbildungsbeirat hat ferner über die Berichte der Lehrlingsstellen des Bundeslandes zu beraten und ist berechtigt, von der Lehrlingsstelle **Auskünfte** über die Geschäftsführung einzuholen. Ebenso hat er in den im BAG vorgesehenen Fällen (siehe dazu § 31a Abs 2 Z. 5 BAG), wie z. B. über **Lehrzeitanrechnungen** (Verkürzung der Lehrzeit wegen bereits zurückgelegter Lehr-

Behörden und Beiräte

zeiten) oder Lehrzeitverlängerungen, **Stellungnahmen zu erstatten**. Schließlich kommt dem Landes-Berufsausbildungsbeirat auch das Recht zu, einen Antrag auf **Verleihung der öffentlichen Auszeichnung** an einen Lehrbetrieb für außergewöhnliche Leistungen in der Lehrlingsausbildung und im Lehrlingswesen zu stellen. Die Verleihung dieser Auszeichnung erfolgt durch den Bundesminister/die -ministerin für Arbeit und Wirtschaft (siehe dazu § 30a BAG).

Bundes-Berufsausbildungsbeirat (§ 31 BAG)

Der Bundes-Berufsausbildungsbeirat ist bei der Wirtschaftskammer Österreich eingerichtet. **Er ist ein sozialpartnerschaftlich zusammengesetztes Gremium zur Beratung des Bundesministers/der -ministerin für Arbeit und Wirtschaft in Fragen der Lehrlingsausbildung.** Der Bundes-Berufsausbildungsbeirat besteht aus je sechs Mitgliedern und je sechs Ersatzmitgliedern der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite mit beschließender Stimme sowie aus zwei Mitgliedern und zwei Ersatzmitgliedern mit beratender Stimme aus dem Kreis der BerufsschullehrerInnen.

Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) des Bundes-Berufsausbildungsbeirates üben ihr Amt ehrenamtlich aufgrund einer öffentlichen Verpflichtung aus und werden über Vorschlag der **Wirtschaftskammer Österreich** (Arbeitgeberseite) und der **Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte** (Arbeitnehmerseite) vom Bundesminister/von der Bundesministerin für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort ernannt. Sowohl die Arbeitnehmer- als auch die Arbeitgeberseite stellen jeweils eine/n Vorsitzende/n, die in abwechselnder Reihenfolge bei den Sitzungen des Bundes-Berufsausbildungsbeirates den Vorsitz führen. Beschlüsse im Bundes-Berufsausbildungsbeirat können nur einstimmig gefasst werden. Die Abgabe von minderheitlichen Stellungnahmen ist gesetzlich möglich.

Dem Bundes-Berufsausbildungsbeirat kommen insbesondere folgende Aufgaben zu:

- » Die Erstattung von begründeten Vorschlägen an den **Bundesminister/die -ministerin für Arbeiter und Angestellte**, wenn dieser/diese beabsichtigt, eine **Verordnung nach dem BAG** zu erlassen oder abzuändern;

- » die Erstattung von begründeten Vorschlägen zu **Fragen der Berufsausbildung** nach dem BAG an den Bundesminister/die Bundesministerin für Arbeiter und Angestellte sowie an die Bundesschulbehörden;
- » die Abgabe von Stellungnahmen über **Gleichhaltungen von im Ausland abgelegten Lehrabschlussprüfungen** und von im **In- oder Ausland abgelegten Prüfungen** oder absolvierten Ausbildungen zur Erlangung der **Ausbil-derqualifikation** sowie über die Bewilligung oder Entziehung der Berechtigung zur Führung einer Ausbildungseinrichtung.

(Zur Sonderbestimmung betreffend den Lehrberuf Zahnärztliche Fachassistenz siehe das Kapitel Lehrberuf in der Zahnärztlichen Fachassistenz Seite 108.)

Förderausschuss (§ 31b BAG)

Beim Bundes-Berufsausbildungsbeirat ist ein Ausschuss eingerichtet, der die **Richtlinien über die Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen nach § 19c BAG** festzulegen hat *(siehe dazu auch das Kapitel Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen vgl. Seite 38)*.

Der Ausschuss besteht aus **neun Mitgliedern** und neun Ersatzmitgliedern. Die Mitglieder werden vom Bundesminister/von der Bundesministerin für Arbeit und Wirtschaft bestellt, wobei je drei Mitglieder und drei Ersatzmitglieder von der Wirtschaftskammer Österreich bzw. von der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte vorgeschlagen werden. Der Ausschuss wählt eine /n Vorsitzende/n und zwei StellvertreterInnen, die Funktionen sind so aufzuteilen, dass jeweils eine Funktion auf eine der drei Gruppen von Mitgliedern (durch den/die BundesministerIn für Arbeit und Wirtschaft **ohne Vorschlag** bestellte drei Mitglieder, **auf Vorschlag der Wirtschaftskammer Österreich** bestellte drei Mitglieder und **auf Vorschlag der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte bestellte drei Mitglieder**) entfällt. Die Funktionsperiode beträgt vier Jahre. Beschlüsse bedürfen einer qualifizierten Mehrheit der abgegebenen Stimmen von zwei Drittel und einer Stimme.

Behörden und Beiräte

Qualitätsausschuss des Bundes-Berufsausbildungsbeirates (§ 31d BAG)

Beim Bundes-Berufsausbildungsbeirat ist ein Qualitätsausschuss eingerichtet, der die **Aufgabe** hat, **Instrumente und Maßnahmen zu Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung zu beraten und zu entwickeln**. Dazu zählen unter anderem die Ausarbeitung systematischer Konzepte für die Lehrlingsausbildung, die Beratung und Erstattung von Vorschlägen zu Modellprojekten an das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, das Monitoring der Erfolgs- und Antrittsquoten im Zusammenhang mit der Lehrabschlussprüfung und die Erarbeitung von Angeboten, Programmen und Projekten, um Lehrlinge und Lehrbetriebe und sonstige Ausbildungsträger bei einer erfolgreichen Ausbildung zu unterstützen.

Der Qualitätsausschuss **besteht aus sechs Mitgliedern**, wobei **jeweils drei Mitglieder** vom Bundesminister/von der Bundesministerin für Arbeit und Wirtschaft **auf Vorschlag** der **Wirtschaftskammer Österreich** und der **Bundesarbeitskammer** bestellt werden; für jede Kurie ist ein Ersatzmitglied zu bestellen. Der Ausschuss wählt zwei Vorsitzende (jeweils eine Vorsitzende/ein Vorsitzender pro Kurie), die Vorsitzführung wechselt ab. Die Funktionsperiode beträgt vier Jahre, Beschlüsse bedürfen der Einstimmigkeit. **Auf Antrag** von mindestens drei seiner Mitglieder haben die Lehrlingsstellen dem Qualitätsausschuss bestimmte verfügbare **Daten, insbesondere zu Ausbildungsabbruchs- und Prüfungserfolgsquoten einzelner Branchen und Regionen**, sowie bei Vorliegen besonderer Gründe auch einzelner Lehrbetriebe **zur Verfügung zu stellen** bzw. zu übermitteln. Sind einzelne Bundesländer davon betroffen, ist der zuständige Landes-Berufsausbildungsbeirat zu informieren. Die Mitglieder des Qualitätsausschusses und etwaige beigezogene Experten/Expertinnen haben diese Informationen vertraulich zu behandeln und sind darüber zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Ausbildungsberatung und Schiedsstelle (§ 19a BAG)

Die **kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen** sollen im Rahmen ihres Wirkungsbereiches eine qualifizier-

te betriebliche Ausbildung fördern und Betriebe zur Lehrlingsausbildung motivieren sowie die Einrichtung von Ausbildungsverbundmaßnahmen (§ 2a BAG) anregen. Außerdem sollen diese kollektivvertragsfähigen Körperschaften in besonderen Konfliktfällen aus dem Lehrverhältnis eine Hilfestellung anbieten und bei Nichteinigung der Parteien des Lehrvertrages paritätisch besetzte Schiedsstellen einrichten.

Auszeichnung von Lehrbetrieben (§ 30a BAG)

Bei **außergewöhnlichen Leistungen** in der Ausbildung von Lehrlingen und im Lehrlingswesen und damit erworbenen **Verdiensten um die österreichische Wirtschaft** sowie bei Vorliegen einer **allgemein geachteten Stellung** kann der/die BundesministerIn für Arbeit und Wirtschaft **einem Lehrbetrieb oder einer Ausbildungseinrichtung über Antrag des Landes-Berufsausbildungsbeirates** eine **öffentliche Auszeichnung** verleihen.

- » Eine solche Verleihung berechtigt den Ausbildungsbetrieb, im geschäftlichen Verkehr das **Wappen der Republik Österreich** (Bundeswappen) mit dem Hinweis „**Staatlich ausgezeichnete Ausbildungsbetrieb**“ zu führen.
- » Werden die für die Auszeichnung erforderlichen **Voraussetzungen** vom Lehrbetrieb **nicht mehr erfüllt**, so ist die verliehene Auszeichnung durch den/die BundesministerIn für Arbeit und Wirtschaft zu **widerrufen**. Ein diesbezügliches Antragsrecht besteht für den Landes-Berufsausbildungsbeirat, die Wirtschaftskammer und die Arbeiterkammer des jeweiligen Bundeslandes.

Strafbestimmungen und Vollziehung

§ 32 BAG legt taxativ jene Rechtsvorschriften des BAG fest, deren Übertretung unter Strafsanktion (Verwaltungsstrafe) steht. Der hierfür vorgesehene Strafrahmen umfasst Geldstrafen bis zu € 3.270,-.

Eine Lehrberechtigte/ein Lehrberechtigter begeht unter anderem eine **Verwaltungsübertretung**, wenn sie/er

- » einen Lehrvertrag nicht rechtzeitig zur Anmeldung vorlegt,
- » dem Lehrling nicht die für den Berufsschulbesuch erforderliche Zeit freigibt,
- » den Lehrling nicht zum regelmäßigen Schulbesuch anhält,
- » dem Lehrling berufsfremde Tätigkeiten überträgt, oder
- » keine geeignete Ausbilderin/kein geeigneter Ausbilder mit der Ausbildung beauftragt.

Weiters begeht eine **Verwaltungsübertretung** beispielsweise

- » **wer** unter Vortäuschung, Lehrberechtigte/r zu sein, eine Person in einem Lehrberuf ausbildet,
- » wer einen Lehrling ohne Feststellungsbescheid nach § 3a Abs. 1 BAG ausbildet,
- » wer einen Lehrling ausbildet, obwohl ihm/ihr die Lehrlingsausbildung nach § 4 BAG verboten ist,
- » wer als Lehrberechtigte/r einen verpflichtenden Ausbildungsverbund nicht durchführt oder
- » wer die Bestimmungen des § 30a BAG über die Führung der Auszeichnung nicht einhält.

Vollziehung des BAG

Für die Vollziehung des BAG ist der/die BundesministerIn für Arbeit und Wirtschaft zuständig, in bestimmten Fällen, wie bei Beihilfen nach § 19c Abs. 1 Z. 8 BAG, im Einvernehmen mit dem/der BundesministerIn für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz.

Lehrberuf in der Zahnärztlichen Fachassistenz

Mit dem Zahnärztlichen Assistenz-Gesetz, BGBl. I Nr. 38/2012, wurde der Gesundheitsberuf der Zahnärztlichen Assistenz geregelt. Im Hinblick auf den derzeit als Ausbildungsversuch eingerichteten Lehrberuf „Zahnärztliche Fachassistenz“, BGBl. II Nr. 200/2009 i.d.F. BGBl. II Nr. 164/2017, sowie einen allfälligen nachfolgenden Regellehrberuf „Zahnärztliche Fachassistenz“ wurde die **Sonderbestimmung des § 35a BAG** in das BAG eingefügt; § 35a BAG trat mit 1.5.2012 in Kraft. Durch diese Sonderbestimmung sollen die Regelungen des BAG nach den **unabdingbaren Erfordernissen des Gesundheitswesens**, vor allem der Qualitätssicherung und des Patientenschutzes, adaptiert werden.

So legt § 35a Abs. 1 BAG fest, dass hinsichtlich eines Lehrberufes in der Zahnärztlichen Fachassistenz **Verordnungen** betreffend eine verkürzte Ausbildung, die Lehrberufsliste, Ausbildungsvorschriften, Ausbildungsversuche, Prüfungsordnungen und die Gleichhaltung von ausländischen Ausbildungszeiten im **Einvernehmen mit dem/der BundesministerIn für Gesundheit** (nunmehr BundesministerIn für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz) **zu erlassen** sind. Ein Lehrberuf in der Zahnärztlichen Fachassistenz kann **nicht im Rahmen der Berufsausbildung nach § 8b BAG** bzw. überbetrieblichen Berufsausbildung nach § 8c BAG **sowie** nicht in der **überbetrieblichen Lehrausbildung** ausgebildet werden. **Nicht zulässig** sind unter anderem **Zusatzprüfungen**, die Gleichhaltung von ausländischen Prüfungszeugnissen, der Ersatz von Lehrzeiten aufgrund schulmäßiger Berufsausbildung und die Anrechnung einer Ausbildung in einer Anstalt nach § 29 BAG.

§ 35a Abs. 2 BAG enthält weitere spezielle Regelungen. So hat die Lehrlingsstelle die **Eintragung eines Lehrvertrages** zu verweigern, wenn der Lehrling nicht die Voraussetzungen der für die Berufsausübung erforderlichen gesundheitlichen Eignung und Vertrauenswürdigkeit erfüllt. Der/Die **Vorsitzende der Prüfungskommission** für die Lehrabschlussprüfung muss eine vom Landeshauptmann/von der Landeshauptfrau entsandte/r Angehörige/r des zahnärztlichen Berufs sein. Als Voraussetzung für die **ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung** wurde der Nachweis der für die Ausübung der Zahnärztlichen Assistenz erforderlichen Qualifikation festgelegt. Weiters gehören dem **Bundes-Berufsausbildungsbeirat** zwei vom Bundesminister/von der Bundesministerin für Ge-

sundheit nunmehr BundesministerIn für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz) zu bestellende Mitglieder mit beratender Stimme an.

Der **Ausbildungsversuch** „Zahnärztliche Fachassistenz“ wurde **befristet** eingerichtet; in diesen Lehrberuf kann bis zum Ablauf des 31. August 2026 eingetreten werden. Die Übernahme ins Regellehrwesen bleibt abzuwarten.

Abkürzungsverzeichnis

ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
AIVG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AMS	Arbeitsmarktservice
AMSG	Arbeitsmarktservicegesetz
APSG	Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BEinstG	Behinderteneinstellungsgesetz
DHG	Dienstnehmerhaftpflichtgesetz
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
ESStG	Einkommensteuergesetz
FLAG	Familienlastenausgleichsgesetz
GewO	Gewerbeordnung
GIBG	Gleichbehandlungsgesetz
i.d.F	in der Fassung
IESG	Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz
JASG	Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz
KJBG	Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz
MSchG	Mutterschutzgesetz
SchUG	Schulunterrichtsgesetz
UrlG	Urlaubsgesetz
vgl.	vergleiche
VKG	Väter-Karenzgesetz

Zum Autor

Mag. Admir Bajrić, Arbeitsrechtsexperte in der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

