

Deine Rechte als Lehrling



Deine Rechte als Lehrling

Inhalt

Vorwort	5
Kollektivvertrag	7
Lehrlingsentschädigung / Lohnabrechnung	8
Die Lehrabschlussprüfung	9
Die Weiterverwendungspflicht (Behaltezeit)	10
Mutterschutz	11
Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienst	12
Pflegefreistellung	17
Dienstnehmerhaftpflichtgesetz	18
Sicherheit am Arbeitsplatz	19
Betriebliche Interessenvertretung	20
Vom Lehrling zum Ausbilder	21

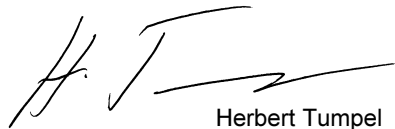
Liebe Kollegin! Lieber Kollege!

Du hast dich für eine Lehre entschieden, um als gut ausgebildete Fachkraft deine Interessen und Fähigkeiten entfalten und deinen Lebensunterhalt verdienen zu können. Damit bist du in die Arbeitswelt getreten, in eine für dich noch weitgehend unbekannt Umgebung, deren Regeln und Abläufe erst zu erfahren und zu erlernen sind. Um dies ein wenig zu erleichtern, hat die Arbeiterkammer Wien als deine Interessenvertretung einen Ratgeber zusammengestellt, der zwei Hefte umfasst. Sie sollen dir eine erste Information darüber geben, wie deine Rechte und Pflichten bis zur Lehrabschlussprüfung und darüber hinaus gesetzlich festgelegt sind.

Es gibt eindeutige Bestimmungen darüber, wie deine berufliche Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule zu erfolgen hat. Ebenso darüber, welche Arbeiten deine Chefin oder dein Chef von dir verlangen darf, wie lange du arbeiten musst, welche Lehrlingsentschädigung dir zusteht und welche Schutzbestimmungen für dich gelten. Außerdem ist klar geregelt, wie du dich gegen gesetzeswidrige Behandlung am Arbeitsplatz wehren kannst.

Sollte es trotzdem einmal Probleme mit der Chefin oder dem Chef geben, kannst du dich jederzeit an die Arbeiterkammer wenden. Damit dir aber wirklich rasch geholfen werden kann, sind wir auf deine Mitarbeit und deine Informationen angewiesen. Lies also die Hefte dieses Ratgebers aufmerksam durch, und wende dich rechtzeitig mit deinen Fragen, Anregungen und Wünschen an uns. Die Kolleginnen und Kollegen der Lehrlings- und Jugendschutzabteilung werden dir gerne mit Rat und Tat zur Verfügung stehen.

Ich wünsche dir im Namen der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien viel Erfolg für deine Berufslaufbahn.



Herbert Tumpel

Präsident der Kammer
für Arbeiter und Angestellte für Wien

Stand: Mai 2002 – überarbeitete Auflage

Der direkte Weg zu unseren Broschüren:

E-Mail: bestellservice@akwien.or.at

Telefon 50165 401

Fax 50165 3065

Bestelltelefon: 31000 10-368

www.akwien.at

Herausgeber und Verleger: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22

ISBN 3-7062-0014-7

Die deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

Ein Titeldatensatz für diese Publikation ist bei der deutschen Bibliothek erhältlich.

Belichtung und Druck: Alfred Gessky Ges.m.b.H.

1230 Wien, Slamastraße 42

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Kollektivvertrag

Der Kollektivvertrag ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen den Gewerkschaften und der Arbeitgeberseite. Er ist eine zwingende Bestimmung und dem Gesetz gleichzuhalten.

Der Kollektivvertrag regelt wichtige Ansprüche von ArbeitnehmerInnen, wie zB Mindestlöhne (Lehrlingsentschädigungen), Zulagen, Überstundenzuschläge, Abfertigungen, Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss etc.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet den Kollektivvertrag zur Einsichtnahme für die ArbeitnehmerInnen im Betrieb auszuhängen.

Beim Kollektivvertrag handelt es sich um eine Mindestvereinbarung. Günstigere Vereinbarungen für den (die) ArbeitnehmerInnen sind möglich.

Achtung!

Kollektivverträge sehen unterschiedliche Verfallsbestimmungen vor! Finanzielle Ansprüche müssen innerhalb bestimmter Fristen geltend gemacht werden.

Unser Tipp:

Ansprüche immer schriftlich geltend machen. Die Jugendberater der AK helfen dir dabei.

Lehrlingsentschädigung Lohnabrechnung

Im Rahmen des Lehrverhältnisses hast du neben der Ausbildung auch Anspruch auf eine Lehrlingsentschädigung. Die Höhe der Lehrlingsentschädigung ist meistens im Kollektivvertrag geregelt.

Jedem(r) ArbeitnehmerIn ist ein Lohnzettel auszuhändigen, auf dem sämtliche Ansprüche (Lohn, Zulagen, Überstundenzuschläge, Sonderzahlungen etc.) ersichtlich sind und die gesetzlichen Abzüge festgehalten werden.

Achtung!

Lohnzettel beinhalten manchmal Verzichtserklärungen. Damit dir bei Beendigung des Lehrverhältnisses kein finanzieller Nachteil entsteht, ist daher besondere Vorsicht geboten.

Unser Tipp:

Verzichtserklärungen nicht unterschreiben!

Bei Fragen zur Lohnabrechnung stehen dir die Jugendberater der AK zur Verfügung.

Die Lehrabschlussprüfung

Die Lehrabschlussprüfung hat in unserer Gesellschaft einen hohen Stellenwert. Wer diese erfolgreich ablegt, kann nicht nur mit einer besseren Entlohnung rechnen, sondern hat auch mehr Aufstiegsmöglichkeiten im Berufsleben. Sie kann entweder im erlernten oder in einem verwandten Lehrberuf abgelegt werden.

Frühestens 10 Wochen vor Ende der Lehrzeit kann man zur Lehrabschlussprüfung antreten. Voraussetzung für den Antritt ist eine zeitgerechte Anmeldung (frühestens 6 Monate vor Beendigung der Lehrzeit) bei der Lehrlingsstelle und die Erfüllung der Berufsschulpflicht.

Konnte die Lehrzeit nicht zur Gänze absolviert werden oder die Berufsschule nicht vollständig bzw. positiv abgeschlossen werden, kann man unter gewissen Voraussetzungen zur Lehrabschlussprüfung zugelassen werden.

Für die Lehrabschlussprüfung ist eine Prüfungstaxe zu entrichten. Diese ist dem Lehrling beim erstmaligen Antreten während der Lehrzeit oder Weiterverwendungszeit vom Arbeitgeber zurückzuerstatten. Jedem Prüfling wird noch am Prüfungstag ein Zeugnis überreicht. Nach erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung besteht die Möglichkeit, in den verwandten Lehrberufen Zusatzprüfungen abzulegen.

Ein negatives Prüfungsergebnis berechtigt zur Wiederholung dieser Prüfung.

Unser Angebot:

Die Inhalte der Prüfungsgegenstände sind in der Prüfungsordnung geregelt. Diese ist in der AK Jugendabteilung kostenlos erhältlich. Die Bestellkarte findest du im Anhang.

Wenn du die Lehrzeit nicht zur Gänze absolviert hast, erkundige dich bei den AK-Jugendberatern über die Möglichkeiten die Lehrabschlussprüfung abzulegen.

Die Weiterverwendungspflicht (Behaltezeit)

Grundsätzlich ist der Lehrberechtigte, bei dem du deine Lehrzeit beendest, verpflichtet, dich im erlernten Beruf weitere 3 Monate, wenn du dort nur die halbe Lehrzeit oder weniger in Ausbildung gestanden hast 1,5 Monate, zu beschäftigen. In manchen Branchen wird dieser Zeitraum durch den Kollektivvertrag verlängert.

Wird die Lehrabschlussprüfung während der Lehrzeit positiv abgelegt, endet auch das Lehrverhältnis mit Ende dieser Woche. Mit Beginn der nächsten Arbeitswoche beginnt die Weiterverwendungszeit und es gebührt daher auch eine andere Entlohnung (zB Facharbeiterlohn). In allen anderen Fällen endet das Lehrverhältnis mit dem im Lehrvertrag festgesetzten Lehrzeitende. Während der Weiterverwendungszeit kann das Arbeitsverhältnis grundsätzlich nur vom ArbeitnehmerIn unter Einhaltung der gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Bestimmungen gekündigt werden; diese Kündigungsmöglichkeit besteht nicht, wenn für die Weiterverwendungszeit ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart wurde.

Achtung!

Befristete Arbeitsverhältnisse sind meist zum Nachteil des Arbeitnehmers.

Unser Tipp:

Bei der Lösung von Arbeitsverhältnissen ist es ratsam, sich bei der Jugendenschutzabteilung der Arbeiterkammer zu informieren.

Mutterschutz

Eine Schwangerschaft ist dem Lehrberechtigten bekanntzugeben (ärztliche Bestätigung). Schwangere genießen einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Eine Schwangere kann nur aus bestimmten Gründen, mit Zustimmung des Gerichtes, entlassen oder gekündigt werden. Wurde vom Arbeitgeber in Unkenntnis der Schwangerschaft eine Kündigung oder Entlassung ausgesprochen, so wird diese durch die Bekanntgabe der Schwangerschaft (innerhalb von 5 Arbeitstagen bei Kündigung, unverzüglich bei Entlassung) rechtsunwirksam; das gleiche gilt, wenn die Arbeitnehmerin von der bestehenden Schwangerschaft erst nach dem Ausspruch der Kündigung oder Entlassung erfährt und dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitteilt.

Darüber hinaus sind werdende Mütter durch das Mutterschutzgesetz besonders geschützt. Sie dürfen zu bestimmten Tätigkeiten nicht bzw. nur teilweise herangezogen werden (zB Arbeiten im Stehen, heben und tragen von Lasten, Arbeiten mit gesundheitsschädlichen Stoffen, Nacharbeit, Überstundenleistung etc.).

Während der Schutzfrist von 8 Wochen vor bis 8 Wochen bzw. 12 Wochen nach der Geburt gilt ein absolutes Beschäftigungsverbot. Nach Beendigung der Schutzfrist kann ein Karenzurlaub in Anspruch genommen werden, der unter bestimmten Voraussetzungen auch vom Vater konsumiert werden kann.

Achtung!

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gilt nicht während der Probezeit!
Sonderregelungen gelten für befristete Arbeitsverhältnisse!

Unser Tipp:

Weitere Informationen bekommst du bei der Arbeiterkammer.

Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienst

Durch das Arbeitsplatzsicherungsgesetz wird für Arbeitnehmer, die zum Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst einberufen werden, ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz garantiert. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitgeber unverzüglich darüber in Kenntnis gesetzt wird. Ab diesem Zeitpunkt kann das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf eines Monats nach Beendigung des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes vom Arbeitgeber nicht gelöst werden.

Wird der Arbeitnehmer während der Behaltspflicht zum Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst einberufen, so wird diese für die Dauer des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes unterbrochen.

Achtung!

Die Arbeit muss innerhalb von 6 Werktagen nach dem Ende des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes wieder aufgenommen werden, andernfalls stellt dies für den Arbeitgeber einen Entlassungsgrund dar.

Pflegefreistellung

Wenn ein im gemeinsamen Haushalt lebender naher Angehöriger erkrankt ist und gepflegt werden muss, so steht dem (der) ArbeitnehmerIn (auch Lehrling) pro Arbeitsjahr Pflegefreistellung bis zum Ausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu. Unter gewissen Voraussetzungen besteht Anspruch auf eine weitere Woche Pflegefreistellung. Die Pflegefreistellung kann auch in mehreren Teilen (Tage, Halbtage, Stunden) beansprucht werden. Für diese Zeit darf keine Schmälerung des Lohnes eintreten.

Die Notwendigkeit der Pflegebedürftigkeit muss durch den (die) ArbeitnehmerIn nachgewiesen werden. Im Gesetz ist keine besondere Art des Nachweises vorgesehen. Verlangt der Arbeitgeber einen Nachweis (zB ärztliche Bestätigung), so hat er die allenfalls dadurch entstehenden Kosten auch zu tragen. Da auf Pflegefreistellung ein Rechtsanspruch besteht, genügt die Mitteilung der Inanspruchnahme gegenüber dem Arbeitgeber.

Als nahe Angehörige nach den gesetzlichen Bestimmungen gelten: Ehegatten, Kinder, Eltern, Enkelkinder, Großeltern, Wahl- und Pflegekinder sowie Lebensgefährten.

Unser Hinweis:

Der Arbeitgeber muss von der Inanspruchnahme der Pflegefreistellung informiert werden. Verursacht eine allenfalls verlangte ärztliche Bestätigung Kosten, so sind diese vom Arbeitgeber zu ersetzen.

Dienstnehmer- haftpflichtgesetz

Wo gearbeitet wird, passieren Fehler. Manchmal wird bei einem Schadensfall der (die) ArbeitnehmerIn voll haftbar gemacht.

Es ist in jedem Einzelfall zu prüfen, in welchem Ausmaß der Schaden auf das Verschulden des (der) ArbeitnehmerIn zurückzuführen ist.

Sollte der Arbeitgeber die Bezahlung des Schadens verlangen bzw. Teile des Lohnes einbehalten, so muss ausdrücklich – möglichst schriftlich – innerhalb von 14 Tagen widersprochen werden. Nach erfolgtem Widerspruch ist ein Lohnabzug durch den Arbeitgeber unzulässig. Die Klärung der Verschuldensfrage obliegt in weiterer Folge dem Arbeits- und Sozialgericht. Besteht der Arbeitgeber auf der Bezahlung des erfolgten Schadens, so muss er diesen gerichtlich geltend machen. Das Gericht prüft die Verschuldensfrage und kann die Höhe des Schadenersatzes mäßigen oder zur Gänze erlassen.

Für eine entschuldbare Fehlleistung haftet der (die) ArbeitnehmerIn nicht!

Achtung!

Für vorsätzlich verursachte Schäden (zB mutwillige Sachbeschädigung...) haftet der (die) ArbeitnehmerIn immer.

Unser Tipp:

In all diesen Fällen keine Schulderklärungen abgeben, keine voreilige Unterschrift leisten. Im Zweifelsfalle erteilt die AK Ratschläge!

Sicherheit am Arbeitsplatz

An jedem Arbeitsplatz, ob Büro oder Bergwerk, lauern ständig, meist unbemerkt, besondere Gefahren für die Gesundheit. Augenfällige Gefahren werden in der Regel sofort erkannt. Viele Gefahren wirken sich jedoch erst nach einer längeren Zeit aus, zB Lichtverhältnisse und Lärmbelästigungen, Chemikalien usw.

Daher wurden vom Gesetzgeber Arbeitnehmerschutzgesetze und Verordnungen erlassen, die dazu beitragen sollen, die Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz zu mindern. Für die notwendigen Schutzmaßnahmen hat der Arbeitgeber im Betrieb Sorge zu tragen.

Die Überwachung der Arbeitnehmerschutzvorschriften obliegt dem zuständigen Arbeitsinspektorat und der AK. Innerhalb des Betriebes unterstützen dich in Fragen des Arbeitnehmerschutzes Sicherheitsfachkräfte und Betriebsräte.

Achtung!

Im Interesse der eigenen Gesundheit ist es notwendig, die berufsspezifischen Schutzmaßnahmen (zB Schutzbrillen, Gehörschutz, Helm etc.) zu beachten.

Unser Tipp:

Die Sicherheitsvorschriften sind von Beruf zu Beruf verschieden. Bei der Klärung der Frage, welche Bestimmungen bei deiner Tätigkeit Anwendung finden, sind die Sicherheitsfachkräfte, die Betriebsräte und Jugendvertrauensräte, die AK und das Arbeitsinspektorat behilflich.

Betriebliche Interessenvertretung

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht zwangsläufig ein Interessengegensatz. Die Wahrung und Durchsetzung der Arbeitnehmerinteressen obliegt der betrieblichen Interessenvertretung. Dabei handelt es sich um Jugendvertrauensrat und Betriebsrat, die mit Gewerkschaften und AK eng zusammenarbeiten.

In jedem Betrieb mit mindestens 5 ArbeitnehmernInnen kann ein Betriebsrat gewählt werden. Im Rahmen seiner Aufgaben kann der Betriebsrat beim Betriebsinhaber und erforderlichenfalls bei den zuständigen Stellen außerhalb des Betriebes (zB Gewerkschaft, Arbeiterkammer, Arbeitsinspektorat etc.) entsprechende Maßnahmen beantragen und die Beseitigung von sozialen Nachteilen einzelner ArbeitnehmerInnen bzw Mängeln aller Art verlangen. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat in allen Angelegenheiten, die die Interessen der ArbeitnehmerInnen des Betriebes berühren, anzuhören sowie ihm Auskunft zu erteilen.

Eine besondere Bedeutung kommt dem Betriebsrat bei Aufnahme von ArbeitnehmernInnen bzw bei Kündigungen und Entlassungen von ArbeitnehmernInnen zu.

Unser Hinweis:

Nur durch eine organisierte Betriebsvertretung sind die ArbeitnehmerInnen in der Lage ihre Interessen durchzusetzen! Bei der Organisierung der Betriebsratswahl sind die AK und die Fachgewerkschaften behilflich.

Vom Lehrling zum Ausbilder

Der Lehrlingsausbildung im Betrieb kommt eine wesentliche Bedeutung zu. Vor allem die Qualität der Ausbildung hängt maßgeblich von der Persönlichkeit des Ausbilders ab.

Um sicherzustellen, dass der Ausbilder neben den fachlichen Voraussetzungen auch die notwendigen pädagogischen und psychologischen Kenntnisse besitzt, muss eine Ausbilderprüfung abgelegt oder ein Ausbilderkurs mit Fachgespräch absolviert werden.

Zur Ausbilderprüfung kann antreten bzw. zum Ausbilderkurs ist zuzulassen, wer

- a) die Lehrabschlussprüfung abgelegt hat und mindestens 2 Jahre berufliche Praxis nachweist oder
- b) auf eine mindestens 5jährige fachbezogene Tätigkeit verweisen kann.

Unser Hinweis:

Informationen über Kurse erhältst du bei den Kursveranstaltern, zB BFI Wien, Telefon 01/404 35-0.



GUTSCHEIN

Bitte um kostenlose Zusendung
eines Berufsbildes und/oder einer Prüfungsverordnung
für den Lehrberuf

**Ausschneiden, auf Postkarte kleben,
Absender angeben(!) und einsenden an:**

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Abt. Lehrlings- und Jugendschutz
1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22



Lehrlings- und Jugendschutzstelle

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, 2. Stock
Telefon 01/501 65/205.

Beratungen nach Terminvereinbarung

Terminvereinbarung und telefonische Beratung: Mo.–Fr. 8–15.45 Uhr
unter der Telefonnummer: 01/501 65/205

Beratungen: Mo., Mi., Fr. 8–13.30 Uhr
Di., Do. 8–17.15 Uhr

Service und Aktionen

Arbeitsweltservice ... 501 65 / 2348

Beratung und Unterstützung für Betriebsräte und Sicherheitsvertrauenspersonen. Belastungsmessungen am Arbeitsplatz.
Beratung bei Schutzausrüstungen
Auskünfte: Mo.–Fr. 8–16 Uhr

„Sicherheit am Bau“ ... 501 65 / 2348

Bauchemie-Datenbank (wichtige Informationen über am Bau verwendete Materialien)
Auskünfte: Mo.–Fr. 8–16 Uhr

Berufswettbewerbe ... 501 65 / 3157

für Lehrlinge
Auskünfte: Mo.–Fr. 8–16 Uhr

Mobi-Bus ... 501 65 / 3159

Arbeitsrechtsberatung für Berufskraftfahrer auf Österreichs Straßen,
Fachausschuss für Berufskraftfahrer

Gesundheitstage ... 501 65 / 2348

Gesundheitscheck im Betrieb
Auskünfte: Mo.–Fr. 8–16 Uhr

Berufsförderungsinstitut Wien

1090 Wien, Kinderspitalgasse 5, Tel. 01/404 35-0

Kultur- und Freizeitangebote

Programm im Akzent

Theater-, Musik- und Literaturveranstaltungen
Kartenvorverkauf und Programm: 1040 Wien, Argentinierstraße 37,
Mo.–Fr. 8–18 Uhr, telefonische Bestellungen: 01/501 65/3306

AK-Kulturprojekte

Ausstellungen

im Adolf-Czettel-Bildungszentrum, 1040 Wien, Theresianumgasse 16–18.
Freier Eintritt, Führungen

