

The image shows two young men in a workshop. They are wearing dark grey work jackets with teal-colored accents on the chest and sleeves. The man on the right is smiling and has his hand on the shoulder of the man on the left. They are both looking towards the camera. In the background, there is a blurred workshop environment with various tools and equipment. The man on the right is operating a blue lathe machine.

**FÜR AK-MITGLIEDER
KOSTENLOS!**

RATGEBER FÜR LEHRLINGE

Tipps und Infos

INHALT

Der Lehrvertrag	Seite 3
Rechte und Pflichten	Seite 4
Lehrlingsentschädigung - Lohnabrechnung	Seite 5
Ausbildungsvorschriften - Berufsbild	Seite 6
Arbeitszeit	Seite 7
Überstunden	Seite 8
Ruhezeit	Seite 9
Berufsschule	Seite 10
Urlaub	Seite 11
Auflösung des Lehrverhältnisses	Seite 12
Dienstnehmerpflichtgesetz	Seite 14
Pflegefreistellung	Seite 15
Lehrabschlussprüfung	Seite 16
Weiterverwendungspflicht (Behaltezeit)	Seite 17
Präsenz- und Zivildienst	Seite 18
Mutterschutz	Seite 19
Die AK im Internet, Impressum	Seite 20

DER LEHRVERTRAG

So wie alle wichtigen Angelegenheiten im Berufs- oder Privatleben wird auch das Lehrverhältnis durch einen Vertrag geregelt. Dieser Vertrag wird zwischen dem Lehrling und der/dem Lehrberechtigten schriftlich abgeschlossen und regelt unter anderem die **Dauer der Lehrzeit**. Bei Minderjährigen hat auch der/die gesetzliche Vertreter/-innen zu unterschreiben. Im Lehrvertrag können auch sonstige Vereinbarungen getroffen werden, z. B. freie Gewährung von Kost und Quartier.



! ACHTUNG

Der Lehrvertrag muss von der Lehrberechtigten/vom Lehrberechtigten ohne unnötigen Aufschub, jedenfalls aber binnen drei Wochen zur Eintragung bei der Lehrlingsstelle angemeldet werden. Der Lehrling ist über diese Anmeldung zu informieren. Vor Unterzeichnung soll der Lehrvertrag genau gelesen werden.

→ AK-TIPP

Sollten Sie nach 3 Wochen Lehrzeit keinen Lehrvertrag erhalten haben, wenden Sie sich an die Arbeiterkammer.

RECHTE UND PFLICHTEN



Aus dem Lehrverhältnis entstehen gegenseitige Rechte und Pflichten. Dazu gehören für den Lehrling unter anderem:

Sie müssen sich bemühen, die zur Erlernung des Lehrberufes notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Weiters muss die Arbeitszeit eingehalten und die **Berufsschule** besucht werden.

Sie müssen im Falle einer **Erkrankung** (Arztbestätigung!) oder sonstigen Verhinderung sofort die/den Lehrberechtigte/-n verständigen.

Die/Der Lehrberechtigte ist unter anderem verpflichtet,

- ▶ für Ihre ordnungsgemäße Ausbildung zu sorgen,
- ▶ Ihnen regelmäßig die Lehrlingsentschädigung zu bezahlen und
- ▶ Ihnen die für den Berufsschulbesuch notwendige Zeit bezahlt freizugeben.

! ACHTUNG

Die Vernachlässigung der Pflichten kann zur **Auflösung** des Lehrverhältnisses führen (Austritt durch den Lehrling bzw. Entlassung durch die/den Lehrberechtigte/-n).

➔ AK-TIPP

Die gegenseitigen Rechte und Pflichten sind vielfältig. Lassen Sie sich jedenfalls beraten, wenn Sie sich in Ihren Rechten verletzt fühlen!

LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNG- LOHNABRECHUNG



Neben der Ausbildung in Ihrem Lehrberuf haben Sie Anspruch auf eine Lehrlingsentschädigung. Die Höhe der **Lehrlingsentschädigung** ist im Kollektivvertrag geregelt.

Um Ihre Lehrlingsentschädigung kontrollieren zu können, haben Sie Anspruch auf einen **Lohnzettel** auf dem Ihr Lohn, Zulagen, Sonderzahlungen etc. sowie die gesetzlichen Abzüge ersichtlich sind.

! ACHTUNG

Im Kollektivvertrag kann ein Verfall der Lohnansprüche geregelt sein. Machen Sie daher offene Entgeltansprüche rechtzeitig geltend.

➔ AK-TIPP

Wenn Sie Fragen zur Lohnabrechnung haben oder keinen Lohnzettel bekommen, steht Ihnen die Arbeiterkammer gerne zur Verfügung.

AUSBILDUNGSVORSCHRIFTEN – BERUFSBILD

Damit Sie später überall das in Ihrer Lehrzeit erworbene Wissen und Können erfolgreich einsetzen können, ist es wichtig, eine **sehr gute Erstausbildung** zu erhalten.

Art und Umfang der Ausbildung sind nicht der/dem Lehrberechtigten überlassen, sondern es gibt für

jeden Lehrberuf ein verpflichtend zu vermittelndes **Berufsbild**.

In diesem sind – nach Lehrjahren geordnet – all jene Fertigkeiten und Kenntnisse angeführt, die einem Lehrling **im Lehrbetrieb** beigebracht werden müssen.

Können Teile des Berufsbildes nicht im Lehrbetrieb vermittelt werden, muss ein entsprechender Kurs oder eine Ausbildung in einem anderen Betrieb absolviert werden (= Ausbildungsverbundmaßnahme). Dabei sind Dauer und Inhalt, Lehrjahr und Ort im Lehrvertrag zu vereinbaren. Diese Vereinbarung muss von beiden Seiten eingehalten werden.



! ACHTUNG

Kontrollieren Sie Ihren Ausbildungsstand regelmäßig. Eine Woche vor der Lehrabschlussprüfung ist es womöglich zu spät!

➔ AK-TIPP

Das Berufsbild finden Sie auf unserer Homepage unter www.lehrberufsabc.at

ARBEITSZEIT

Die Arbeitszeit für Lehrlinge bis zum vollendeten 18. Lebensjahr darf grundsätzlich **8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich nicht überschreiten**.

TAGESARBEITSZEIT:

Die tägliche Arbeitszeit für jugendliche Lehrlinge über 16 Jahre darf 9 Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit bis zu 9 Stunden ist zur Erreichung einer längeren Freizeit am Wochenende oder durch Kollektivvertrag gestattet.

WOCHENARBEITSZEIT:

Eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit kann durch den Kollektivvertrag erlaubt werden. In diesem Fall darf die wöchentliche Arbeitszeit 45 Stunden nicht überschreiten und muss innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes so verteilt werden, dass der wöchentliche Durchschnittszeitraum 40 Stunden nicht übersteigt. Dies muss durch den Kollektivvertrag erlaubt sein.

Für Lehrlinge über 18 Jahre gelten die Bestimmungen wie für einen Erwachsenen.



ACHTUNG

Lehrlinge dürfen nicht zu Akkordarbeiten herangezogen werden. Im Lehrbetrieb muss ein **Arbeitszeitplan** zur Einsicht aufliegen.



AK-TIPP

Wenden Sie sich bei Fragen zur Arbeitszeit an die AK.

ÜBERSTUNDEN

Überstunden sind für Lehrlinge bis zum vollendeten 18. Lebensjahr **verboten**.

Als Überstunden gelten alle Arbeitsleistungen, die über die wöchentliche Normalarbeitszeit hinausgehen.

Sollten Sie dennoch Überstunden machen müssen sind diese zu bezahlen und zwar mit einem Zuschlag von mindestens 50% auf den Stundenlohn. Im Falle eines Zeitausgleiches, mit dem der Lehrling **ausdrücklich einverstanden sein muss**, ist ebenfalls ein Zuschlag zu gewähren (**1 Überstunde = 1,5 Stunden Zeitausgleich**).

Für Lehrlinge über 18 gelten die gleichen Bestimmungen wie für Erwachsene. Bei der Berechnung der Überstundenentlohnung ist aber das niedrigste im Betrieb vereinbarte **Facharbeiter- bzw. Angestelltenentgelt** heranzuziehen.



! ACHTUNG

Führen Sie regelmäßig Aufzeichnungen über die tägliche Arbeitszeit (Arbeitsbeginn – Pausen – Arbeitsende). Sie sind im Streitfall ein wertvolles Beweismittel.

Die Bezahlung der Überstunden muss rechtzeitig und meist auch schriftlich eingefordert werden, da die meisten Kollektivverträge Verfallsfristen vorsehen.

➔ AK-TIPP

Beim Einfordern der Überstundenbezahlung hilft Ihnen die AK.

RUHEZEIT

Bis zum vollendeten 18. Lebensjahr haben Sie spätestens nach 6 Stunden Arbeitszeit Anspruch auf eine ununterbrochene **Ruhepause von 30 Minuten**, in der nicht gearbeitet werden darf. Bis zum vollendeten 15. Lebensjahr haben Sie Anspruch auf eine **ununterbrochene Ruhezeit** von mindestens **14 Stunden** innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn. Lehrlinge bis zum vollendeten 18. Lebensjahr sind **12 Stunden** ununterbrochene Ruhezeit innerhalb von 24 Stunden nach Arbeitsbeginn zu gewähren.

Eine Ausnahme besteht für das Gastgewerbe, wo eine ununterbrochene Ruhezeit von 12 Stunden nach Arbeitsende einzuhalten ist. Zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr dürfen Lehrlinge bis zum vollendeten 18. Lebensjahr nicht beschäftigt werden. Ausnahmen von diesem **Nachtarbeitsverbot** gibt es für einige Berufssparten, z.B.: Gastgewerbe, Bäcker, Mehrschichtbetriebe.

An Sonn- und Feiertagen dürfen Lehrlinge bis zum vollendeten 18. Lebensjahr grundsätzlich nicht beschäftigt werden (Ausnahmen z.B.: „Gastgewerbe, Handel – 8. Dezember“). Lehrlinge bis zum vollendeten 18. Lebensjahr haben Anspruch auf eine

ununterbrochene Wochenfreizeit von zwei zusammenhängenden Kalendertagen (inklusive Sonntag). Lehrlinge, die am Samstag arbeiten, müssen am darauf folgenden Montag frei haben (Ausnahme: Montag ist Berufsschultag).



ACHTUNG

Es gibt Ausnahmeregelungen wie z.B.: Teilung der Wochenfreizeit aus organisatorischen Gründen, Durchrechnung der Wochenfreizeit, Sonderregelungen für den Handel, wo Lehrlinge unter bestimmten Bedingungen auch am Samstagnachmittag beschäftigt werden dürfen. Kollektivverträge können weitere Ausnahmen zulassen (z.B.: für die Lehrberufe: Bäcker/-in, Fleischer/-in, Konditor/-in und Molkereifachmann/-frau). Für Lehrlinge über 18 gelten die gleichen Bestimmungen wie Erwachsene.



AK-TIPP

Für Fragen der Ausnahmeregelungen können Sie sich an die AK wenden.

BERUFSSCHULE



Die duale Berufsausbildung gliedert sich in zwei Bereiche: Betrieb und Berufsschule. **Die Unterrichtszeit in der Berufsschule ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.**

Entfällt an einem Schultag der ganze oder ein Teil des Unterrichtes, so besteht grundsätzlich Arbeitsverpflichtung, wenn nicht bereits mindestens 8 Stunden Unterricht war. Ansonsten ist eine Beschäftigung nur insoweit zulässig, als die Unterrichts- und Arbeitszeit im Betrieb die gesetzliche Arbeitszeit nicht überschreitet.

Die Kosten der Unterbringung im Berufsschulinternat hat der Lehrling grundsätzlich selbst zu tragen. Übersteigen diese Kosten die Höhe der Lehrlingsentschädigung, muss die/

der Lehrberechtigte die Differenz bezahlen. Die/Der Lehrberechtigte hat die Lehrlingsentschädigung während der Dauer des Berufsschulbesuches weiter zu bezahlen.

! ACHTUNG

Viele Kollektivverträge sehen günstigere Internatskostenregelungen vor.

Beispielsweise sind die Internatskosten zur Gänze vom Lehrberechtigten zu bezahlen oder es müssen dem Lehrling 60 % der Lehrlingsentschädigung verbleiben.

→ AK-TIPP

Informieren Sie sich über die gültige Internatskostenregelung in Ihrem Kollektivvertrag oder bei der AK.

URLAUB

Jeder Lehrling hat Anspruch auf einen **fünfwöchigen Mindesturlaub** (30 Werktage) pro Lehrjahr. Über den Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen der/dem Lehrberechtigten und Lehrling eine **Vereinbarung** zu treffen. Das heißt, dass der Urlaub nicht einseitig festgelegt bzw. angeordnet werden kann.

Lehrlinge bis zum vollendeten 18. Lebensjahr haben auf Verlangen ein Anrecht auf zwölf Werktage Urlaub zwischen 15. Juni und 15. September.

Erkrankt ein Lehrling während des Urlaubes und dauert diese Erkrankung länger als drei Kalendertage, so kommt es zu einer Unterbrechung, wenn Sie dies unverzüglich melden. Dazu ist allerdings eine ärztliche Bestätigung notwendig.



ACHTUNG

Besteht bei einer Auflösung des Lehrverhältnisses noch Anspruch auf Resturlaub, ist dieser abzugelten.



AK-HINWEIS

Um zum gewünschten Zeitpunkt auf Urlaub gehen zu können, ist es ratsam, möglichst frühzeitig mit der/dem Lehrberechtigten eine Vereinbarung zu treffen.

AUFLÖSUNG DES LEHRVERHÄLTNISSSES

Normalerweise endet ein Lehrverhältnis mit dem im Lehrvertrag vereinbarten Zeitpunkt. Es gibt allerdings folgende Möglichkeiten einer vorzeitigen Auflösung:

1. Während der dreimonatigen Probezeit kann das Lehrverhältnis vom Lehrling und von der/der Lehrberechtigten ohne Angabe von Gründen schriftlich aufgelöst werden.
2. Die/der Lehrberechtigte kann den Lehrling aus wichtigen Gründen (z.B.: Diebstahl, unbefugtes Verlassen des Arbeitsplatzes, unentschuldigtes Fernbleiben von der Berufsschule) entlassen.
3. Ebenso kann der Lehrling aus schwerwiegenden Gründen (z.B.: keine Bezahlung der Lehrlingsentschädigung, Überstunden) vorzeitig aus dem Lehrverhältnis austreten.
4. Liegt die Beendigung des Lehrverhältnisses im beiderseitigen Interesse kommt auch eine einvernehmliche Auflösung in Frage. Dazu ist allerdings eine Beratung über Vor- und Nachteile durch die AK notwendig (Belehrungsbestätigung).
5. Die/der Lehrberechtigte kann das Lehrverhältnis zum Ende des ersten bzw. zweiten Lehrjahres durch eine außeror-





dentliche Auflösung beenden. Die beabsichtigte Auflösung und die geplante Aufnahme eines Mediationsverfahrens muss spätestens am Ende des 9. bzw. 21. Lehrmonates dem Lehrling, der Lehrlingsstelle und falls vorhanden, dem Betriebsrat sowie dem Jugendvertrauensrat mitgeteilt werden. Grundsätzlich ist vor Erklärung der Auflösung ein Mediationsverfahren durchzuführen.

6. Der Lehrling kann zum Ende des ersten und zum Ende des zweiten Lehrjahres unter Einhaltung einer Frist von einem Monat ebenfalls das Lehrverhältnis lösen.

ACHTUNG

In jedem Fall muss die vorzeitige Auflösung schriftlich erfolgen. Bei der Auflösung durch Minderjährige ist die Zustimmung des/der gesetzlichen Vertreters/-in erforderlich.

AK-TIPP

Die Auflösung des Lehrverhältnisses ist oftmals eine sehr schwierige Angelegenheit. Von einem Verzicht auf das Mediationsverfahren raten wir dringend ab. Die AK steht Ihnen für ein beratendes Gespräch gerne zur Verfügung.

HAFTUNG FÜR SCHÄDEN

Wo gearbeitet wird, passieren Fehler. Manchmal wird bei einem Schadensfall der/die Arbeitnehmer/-in haftbar gemacht.

Es ist jedoch in jedem Einzelfall zu prüfen, in welchem Ausmaß der Schaden tatsächlich auf das Verschulden der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zurückzuführen ist.

Sollte der/die Arbeitgeber/-in 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 unzulässig. Die Klärung der Verschuldensfrage obliegt in weiterer Folge dem Arbeits- und Sozialgericht. Besteht der/die Arbeitgeber/-in auf der Bezahlung des erfolgten Schadens, so muss sie/er diesen gerichtlich geltend machen. Das Gericht prüft die Verschuldensfrage und kann die Höhe des Schadenersatzes mäßigen oder zur Gänze erlassen.

Für eine entschuldbare Fehlerstellung haftet der Lehrling nicht!



! ACHTUNG

Für vorsätzlich verursachte Schäden (z.B.: mutwillige Sachbeschädigung) haftet der Lehrling immer.

➔ AK-TIPP

In all diesen Fällen keine Schulderklärung abgeben, keine voreilige Unterschrift leisten. Im Zweifelsfalle berät Sie die AK gerne!

PFLEGEFREISTELLUNG

Wenn eine im gemeinsamen Haushalt lebende Person (nahe Angehörige) erkrankt, steht dem Lehrling eine Pflegefreistellung bis zum Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit zu. Unter gewissen Umständen besteht der 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 Pflegebedürftigkeit muss nachgewiesen werden. Im Gesetz ist keine besondere Art des Nachweises vorgesehen. Verlangt der/die Arbeitgeber/-in einen Nachweis (z.B.: eine ärztliche Bestätigung), so hat er die allenfalls dadurch entstehenden Kosten zu tragen. Da es einen Rechtsanspruch auf Pflegefreistellung gibt, genügt es, dem/der Dienstgeber/-in die Inanspruchnahme mitzuteilen.

Als **nahe Angehörige** nach den gesetzlichen Bestimmungen gelten: Ehepartner/-innen und eingetragene Partner und Personen, Kinder, Eltern, Enkelkinder, Großeltern, Wahl- und Pflegekinder sowie Lebensgefährten/-innen.



AK-TIPP

Der/Die Arbeitgeber/-in muss von der Inanspruchnahme der Pflegefreistellung informiert werden. Verursacht eine allenfalls verlangte ärztliche Bestätigung Kosten, so sind diese von dem/der Arbeitgeber/-in zu ersetzen.

DIE LEHRABSCHLUSSPRÜFUNG

Zur Lehrabschlussprüfung kann man frühestens zehn Wochen vor Ende der Lehrzeit antreten; bei lehrgangsmäßigen Berufsschulen nicht vor Ende des letzten Lehrjahres. Voraussetzung für den Antritt ist u.a. eine zeitgerechte **Anmeldung** (frühestens sechs Monate vor Beendigung der Lehrzeit) **bei der Lehrlingsstelle**: Wiener Straße 150, 4021 Linz, Telefon 050/90909-2100, E-Mail: bplap@wkooe.at. Die Lehrabschlussprüfung kann im erlernten, zusätzlich aber auch in einem verwandten Lehrberuf abgelegt werden.

Lehrlinge, die die Berufsschule erfolgreich abgeschlossen haben, können bereits ab Beginn ihres

letzten Lehrjahres die **Zulassung zur Lehrabschlussprüfung** beantragen. Voraussetzung: Das Lehrverhältnis wird einvernehmlich aufgelöst oder der Lehrberechtigte stimmt der vorzeitigen Zulassung zur Lehrabschlussprüfung zu.

Für die Lehrabschlussprüfung ist eine **Prüfungstaxe** zu bezahlen. Diese ist dem Lehrling beim erstmaligen Antreten während der Lehrzeit oder der Weiterverwendungszeit vom Lehrberechtigten rückzuerstatten. Nach erfolgreich abgelegter Lehrabschlussprüfung besteht die Möglichkeit in den verwandten Lehrberufen Zusatzprüfungen abzulegen.

Bei einem negativen Ergebnis kann die Prüfung wiederholt werden.



AK-ANGEBOT

Die Inhalte der Prüfungsgegenstände sind in der Prüfungsordnung geregelt.

Diese ist bei der AK kostenlos erhältlich bzw. im Internet herunterzuladen:

www.lehrberufsabc.at

Wenn Sie die Lehrzeit nicht zur Gänze absolviert haben, erkundigen Sie sich bei der AK.

DIE WEITERVERWENDUNGS- PFLICHT (BEHALTEZEIT)

Grundsätzlich ist die/der Lehrbe-
rechtigte, bei der/dem ein Lehrling
die Lehrzeit beendet, verpflichtet
den Lehrling weitere **drei Monate**
im erlernten Beruf zu beschäftigen.
Wenn der Lehrling nur die halbe
Lehrzeit oder weniger in Ausbildung
stand, dauert diese Verpflichtung zur
Weiterbeschäftigung 1,5 Monate.
In manchen Branchen wird dieser
Zeitraum durch den Kollektivvertrag
bis zu 6 Monate verlängert.

Wird die Lehrabschlussprüfung
während der Lehrzeit positiv abge-
legt, endet auch das Lehrverhältnis
mit Ende dieser Woche. Mit Beginn
der nächsten Arbeitswoche beginnt
die Behaltezeit, in der ein höheres
Entgelt (z.B.: Facharbeiterlohn)
gebührt. In allen anderen Fällen
endet das Lehrverhältnis mit dem
im Lehrvertrag festgesetzten Da-
tum. Während der Behaltezeit kann
das Arbeitsverhältnis von dem/der
Arbeitnehmer/-in unter Einhaltung
der gesetzlichen bzw. kollektivver-
traglichen Bestimmungen gekündigt
werden. Diese Kündigungsmög-
lichkeit besteht nicht, wenn für die
Weiterverwendungszeit ein befris-
tetes Dienstverhältnis vereinbart
wurde. Auch durch einvernehmliche
Auflösung oder durch berechtigten



Austritt kann das Arbeitsverhältnis
vorzeitig aufgelöst werden.



ACHTUNG

Befristete Dienstverhältnisse
sind meist zum Nachteil der
Arbeitnehmer/-innen.



AK-TIPP

Bei der Lösung von Arbeitsver-
hältnissen ist es ratsam, sich
beim AK-Rechtsschutz zu infor-
mieren, **Telefon 050/6906-1**.

PRÄSENZ- UND ZIVILDIENTST

Arbeitnehmer/-innen, die zum Präsenz- oder Zivildienst einberufen werden, haben einen besonderen Kündigungsschutz. Voraussetzung dafür ist, dass der/die Arbeitgeber/-in unverzüglich darüber in Kenntnis gesetzt wird.

Ab diesem Zeitpunkt kann das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf eines Monats nach Beendigung des Präsenz- bzw. Zivildienstes von dem/der Arbeitgeber/-in nicht gelöst werden.

Tritt der/die Arbeitnehmer/-in während der Behaltspflicht den Präsenz-

oder Zivildienst an, so wird die Behaltfrist für die Dauer des Präsenz- oder Zivildienstes unterbrochen.

! ACHTUNG

Die Arbeit muss innerhalb von sechs Werktagen nach dem Ende des Präsenz- oder Zivildienstes wieder aufgenommen werden. Ansonsten liegt ein Entlassungsgrund vor.



Foto: Samariterbund Linz



Foto: Bundesheer

MUTTERSCHUTZ

Eine Schwangerschaft ist der/dem Lehrberechtigten bekannt zu geben (ärztliche Bestätigung). Schwangere genießen einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz, sie können nur aus bestimmten Gründen mit gerichtlicher Zustimmung gekündigt oder entlassen werden. Wurde eine Arbeitgeberkündigung oder Entlassung in Unkenntnis der Schwangerschaft ausgesprochen, so wird diese durch die Bekanntgabe der Schwangerschaft (innerhalb von fünf Arbeitstagen bei Kündigung, unverzüglich bei Entlassung) rechtsunwirksam. Das Gleiche gilt, wenn die Arbeitnehmerin von der Schwangerschaft erst nach dem Anspruch der Arbeitgeberkündigung oder Entlassung erfährt und dies dem/der Arbeitgeber/-in unverzüglich mitteilt.

Darüber hinaus sind werdende Mütter durch das Mutterschutzgesetz besonders geschützt. Sie dürfen zu bestimmten Tätigkeiten nicht bzw. nur teilweise herangezogen werden (z.B.: Arbeiten im Stehen, Heben und Tragen von Lasten, Arbeiten mit gesundheitsschädlichen Stoffen, Nachtarbeit, Überstundenleistung etc.)

Während der Schutzfrist von acht Wochen vor bis acht bzw. maximal



zwölf Wochen nach der Geburt gilt ein absolutes Beschäftigungsverbot. Nach Beendigung der Schutzfrist kann eine Karenz bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes angetreten werden.



ACHTUNG

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gilt nicht während der Probezeit. Sonderregelungen gelten für befristete Dienstverhältnisse.



AK-TIPP

Weitere Informationen gibt es bei der Arbeiterkammer.

DIE AK

BERÄT SIE GERNE

TELEFONISCH: 050/6906-1

IM INTERNET: ooe.arbeiterkammer.at

ODER PERSÖNLICH:

AK Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz

AK Braunau, Salzburgerstraße 29, 5280 Braunau

AK Eferding, Unterer Graben 5, 4070 Eferding

AK Freistadt, Zemannstraße 14, 4240 Freistadt

AK Gmunden, Herakhstraße 15b, 4810 Gmunden

AK Grieskirchen, Manglburg 22, 4710 Grieskirchen

AK Kirchdorf, Sengsschmiedstraße 6, 4560 Kirchdorf

AK Perg, Hinterbachweg 3, 4320 Perg

AK Ried, Roseggerstraße 26, 4910 Ried im Innkreis

AK Rohrbach, Ehrenreiterweg 17, 4150 Rohrbach

AK Schärding, Schulstraße 4, 4780 Schärding

AK Steyr, Redtenbachergasse 1a, 4400 Steyr

AK Vöcklabruck, Ferdinand-Öttl-Straße 19, 4840 Vöcklabruck

AK Wels, Roseggerstraße 8, 4600 Wels

**OOE.ARBEITERKAMMER.AT –
WO SICH ARBEITNEHMER /-INNEN
INFORMIEREN!**

Impressum:

Medieninhaberin: Kammer für Arbeiter
und Angestellte für Oberösterreich
Hersteller: DIREKTA Druckerei &
Direktmarketing GmbH
Petzoldstraße 6, 4020 Linz
ooe.arbeiterkammer.at



AK
Oberösterreich