



# Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen

Leitfaden für BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen

[www.jugend.gpa-djp.at](http://www.jugend.gpa-djp.at)

**GPA** **djp**  
DIE JUGENDGEWERKSCHAFT

Impressum:

Herausgeber: GPA-djp – Geschäftsbereich Interessenvertretung,  
in Zusammenarbeit mit der GPA-djp Bundesjugendabteilung,

Für den Inhalt verantwortlich:

Anita Stavik, Geschäftsbereich Interessenvertretung,

Helmut Gotthartsleitner, Bundesjugendabteilung

Alle Angaben ohne Gewähr

Layout: Kerstin Knüpfer, GPA-djp Marketing,

DVR-NR. 0046655, ÖGB-ZVR-Nr. 576439352

Januar 2010

# Inhalt

1. Die Förderungen im Überblick . . . . .	6
2. Die Rolle der betrieblichen Interessenvertretung . . . . .	8
• Argumente und Hilfestellungen	
• Beispiele aus der Praxis	
3. Die Förderarten im Detail . . . . .	14
4. Kontaktdaten zu den Lehrlingsstellen . . . . .	30
5. Linkliste – Hilfe und Unterstützung im Internet . . . . .	32
6. Anhang . . . . .	33
• Musterbetriebsvereinbarung	
• Auszug aus dem Berufsausbildungsgesetz	
• Auszug aus dem Arbeitsverfassungsgesetz	



Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Die Lehrlingsausbildung in Österreich beruht auf dem dualen System. Lehrlinge werden einerseits im Lehrbetrieb und andererseits in der Berufsschule ausgebildet. Die Rahmenbedingungen dazu finden sich im Berufsausbildungsgesetz (BAG) wieder.

Obwohl es in den letzten Jahren diverse Änderungen im BAG zugunsten der Betriebe und zu Lasten der Lehrlinge gegeben hat, ziehen sich immer mehr Betriebe aus ihrer gesellschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Verantwortung zurück. Immer mehr junge Menschen finden keinen Ausbildungsplatz und starten ihre Berufslaufbahn mit der Arbeitslosigkeit.

Um die Zahl und die Qualität der Ausbildungsplätze zu erhöhen, wurde das BAG im Juni 2008 novelliert und der „Blumbonus“ wurde durch eine Regelung zur Förderung der betrieblichen Ausbildung abgelöst.

Damit Betriebe selbst für die Ausbildung der Fachkräfte sorgen, stehen im Rahmen der „Förderrichtlinie“ 265 Millionen Euro zur Verfügung.

Mit dieser Broschüre wollen wir einen Überblick über die einzelnen Förderungen geben und gleichzeitig die Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung zur Umverteilung und Mitgestaltung der betrieblichen Ausbildung aufzeigen. Denn nur wer seine Rechte kennt, kann diese auch einfordern.



Wolfgang Katzian  
Vorsitzender



Rene Pfister  
Bundesjugendvorsitzender

# 1. Die Förderungen im Überblick

Die Art, die Höhe und die Kriterien zur Vergabe der Fördermittel an die Betriebe wurden in einer Richtlinie festgelegt und ein Förderausschuss eingerichtet. Dieser besteht zu gleichen Teilen aus VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen, der ArbeitgeberInnen sowie aus VertreterInnen der Bundesregierung bzw. der betroffenen Ministerien.

Die Fördermittel werden zur Erreichung von nachstehenden Zielen eingesetzt. Die Vergabe der Förderungen erfolgt durch die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern auf Antrag der Betriebe.

1. Förderung von Lehrstellen in Betrieben zur Erhöhung der Bereitschaft der Betriebe, Lehrstellen anzubieten (Basisförderung)
2. Förderung von neuen Lehrstellen zur Gewinnung zusätzlicher Lehrbetriebe (Blum-Bonus II)
3. Förderung von Betrieben, deren Lehrlinge sich zur Mitte der Lehrzeit erfolgreich einem qualitätsbezogenen Ausbildungsnachweis unterziehen
4. Förderung von Betrieben für zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen, die der Erreichung der Ausbildungsziele und/oder der Steigerung der Qualität der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen dienen
5. Förderung von Betrieben für Maßnahmen, die der Weiterbildung von Ausbildern und Ausbilderinnen in Ausbildungsbetrieben dienen
6. Förderung von Betrieben, deren LehrabsolventInnen ausgezeichnete oder gute Ergebnisse bei Lehrabschlussprüfungen erzielen
7. Förderung von Betrieben, die Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten ergreifen
8. Förderung betrieblicher Maßnahmen für einen gleichmäßigen Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen

Aufgrund der Vielzahl der verschiedenen Förderungen ist es durchaus möglich, dass ein Betrieb aus mehreren Titeln gefördert wird. Zu beachten ist, dass all jene Betriebe gefördert werden, welche die Voraussetzung zur Lehrlingsausbildung



nach dem BAG erfüllen. Ausgenommen sind Gebietskörperschaften (Bund, Länder, Gemeinden) und die politischen Parteien.

Ein wesentlicher Kritikpunkt seitens der GPA-djp ist, dass es keine Regelung bzgl. der Beteiligung der Lehrlinge an den Förderungen gibt. Doch gerade die Leistungen der Lehrlinge führen dazu, dass ein Betrieb Förderungen aus bestimmten Titeln beziehen kann. Daher muss zumindest ein Teil dieser Prämien und Förderung an sie weiter gegeben werden.

Die betriebliche Interessenvertretung ist jetzt gefragt. Aus diesem Grund ist im Anhang an diese Broschüre eine diesbezügliche Muster-Betriebsvereinbarung zu finden, welche es BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen ermöglicht, für eine gerechte Verteilung von Prämien in den Betrieben zu sorgen.

## 2. Die Rolle der betrieblichen Interessenvertretung

BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen haben durch das Arbeitsverfassungsgesetz unterschiedliche Möglichkeiten Aus- und Weiterbildung zum Thema zu machen. BetriebsrätInnen ist es möglich Betriebsvereinbarungen für faire und transparente Rahmenbedingungen abzuschließen.

Bei der Förderung der betrieblichen Ausbildung erhält der Betrieb Steuergelder, die er auf Basis der Lernleistung des Lehrlings bekommt bzw. um Aufwendungen für die Lehrlingsausbildung abdecken zu können. So sollen die Kosten reduziert und Anreize für eine gute Ausbildung im Betrieb gesetzt werden. Diese Subvention ist keine Prämie für den Betrieb. Die betriebliche Interessenvertretung hat die Möglichkeit, die Lehrlingsausbildung mitzugestalten, zu verbessern und eine gerechte Verteilung der Fördermittel zu fordern.

Als Anregung und zur Unterstützung für diese wichtige Aufgabe haben wir eine Checkliste zusammengestellt.

### Checkliste für die betriebliche Interessenvertretung!

Nr.	Aufgabe	✓
1.	<b>Informationen einholen</b> - welche Lehrberufe werden im Betrieb ausgebildet? - wie viele Lehrlinge werden in welchem Lehrjahr, welcher Abteilung und welchem Bereich ausgebildet? - wer sind die AusbilderInnen, wer hat welche Verantwortung für die Ausbildung übernommen?	
2.	<b>Verschaff dir einen Überblick</b> über die verschiedenen Arten der Förderungen und überlege, auf welche Förderungen der Betrieb zurückgreifen kann.	
3.	Besprich die Situation der Lehrlingsausbildung mit dem/der JugendvertrauensrätIn. - welche Wünsche haben die Lehrlinge? - welche Anregungen, Probleme haben die Lehrlinge?	



Nr.	Aufgabe	✓
4.	Vereinbare ein <b>Gespräch mit den LehrlingsausbilderInnen</b> bzgl. Lehrlingsausbildung im Betrieb. Folgende Punkte können dabei geklärt werden: <ul style="list-style-type: none"> <li>- wie erfüllt der Betrieb die Ausbildungsinhalte laut Berufsbild?</li> <li>- gibt es einen Ausbildungsplan im Betrieb?</li> <li>- gibt es Vereinbarungen über den Einsatz der Lehrlinge pro Abteilung, wie oft wechseln diese den Bereich?</li> <li>- wer ist die Ansprechperson für Probleme, gibt es aktuelle Probleme?</li> <li>- welche Weiterbildungsmaßnahmen stehen Lehrlingen und AusbilderInnen zur Verfügung?</li> <li>- welche Förderungen wurden vom Betrieb bereits beantragt?</li> <li>- ...</li> </ul>	
5.	Mache das Thema Lehrlingsausbildung und Förderung der betrieblichen Ausbildung in einer Betriebsratssitzung gemeinsam mit dem/der JugendvertrauensrätIn zum Thema.	
6.	Überlegt gemeinsam Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildung im Betrieb.	
7.	Informiert die Lehrlinge und die AusbilderInnen über die geplanten Schritte zur Verbesserung der Ausbildung im Betrieb. Bei dieser Gelegenheit sollten die Lehrlinge und die AusbilderInnen als Mitglied der GPA-djp geworben werden.	
8.	Besprecht eure Überlegungen mit dem/der AusbildungsleiterIn bzw. dem/der ChefIn. Besprecht auch die Fördermöglichkeiten durch die neue Richtlinie und den Nutzen für die Lehrlinge und den Betrieb.	
9.	Vereinbart eine Vorgehensweise zur Umsetzung der Verbesserungen und schlägt eine Betriebsvereinbarung zur Regelung der Ausbildung im Betrieb vor und wie die Fördermittel verteilt werden.	
10.	Verhandelt eine Betriebsvereinbarung (siehe Anhang) zur Förderung der betrieblichen Ausbildung und zur Weitergabe diverser anderer Förderungen (LAP etc.) an die Lehrlinge!	
11.	Informiert die Lehrlinge und die AusbilderInnen im Betrieb über die abgeschlossene Betriebsvereinbarung und betont, dass dies nur mit einem hohen Organisationsgrad möglich war.	
12.	Sende eine Kopie der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung an die GPA-djp Bundesjugendabteilung, Alfred-Dallinger-Platz 1, 1034 Wien.	



### Beispiele aus der Praxis

Nachstehend haben wir in Kooperation mit der Arbeiterkammer und dem Berufsförderungsinstitut (bfi) zwei Beispiele erstellt, um die Förderarten und den Umfang der Förderungen darzustellen.

1)

Haleme lernt **Einzelhandelskauffrau** in einem großen Handelsunternehmen in Wien. Das Unternehmen bildet schon lange Lehrlinge aus und gehört zu den größten Ausbildungsbetrieben in Österreich. Für sie gilt der Kollektivvertrag für Lehrlinge und Angestellte im Handel (Stand: 1.1.2010).

Zu Beginn des ersten Lehrjahrs absolviert sie einen Kurs (30 Unterrichtseinheiten) „Perfektes Deutsch verlangt“ des bfi Wien, um in der Berufsschule leichter mit zu kommen und um bei der Prüfung zur Mitte der Lehrzeit besser vorbereitet zu sein. Sie besteht diese Prüfung natürlich, weil sie sich auch zuhause gut vorbereitet hat.

Im zweiten Lehrjahr nimmt sie auf Wunsch ihres Ausbildners an einem Seminar des bfi Wien zum Thema „Business Rules im Umgang mit Kunden“ mit 12 Unterrichtseinheiten teil. Ihr Ausbildner hat zuvor selbst eine Weiterbildung absolviert. Nach dem Seminar des bfi Wien „Coachingmethoden für Lehrausbildner“ mit 24 Unterrichtseinheiten hat er Haleme den Kurs angeboten, um sie noch besser auf Kundengespräche und schwierige Situationen im Alltagsgeschäft vorzubereiten.

Haleme ist im dritten Lehrjahr und steht kurz vor der Lehrabschlussprüfung. Der Vorbereitungskurs des Fachausschusses Handel der Arbeiterkammer Wien und ihre persönliche Lernleistung führt sie zu einem „guten Erfolg“ bei der Abschlussprüfung.

Förderart	Kosten	Förderung	Differenz
Basisförderung			
- 1. Lehrjahr	-	1.311,00	+ 1.311,00
- 2. Lehrjahr	-	1.108,00	+ 1.108,00
- 3. Lehrjahr	-	791,00	+ 791,00
Nachhilfekurs	215,00	215,00	+ 215,00
Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit	-	3.000,00	+ 3.000,00
Berufsbezogene Zusatzausbildung	230,00	172,50	- 57,50
Weiterbildung der AusbilderInnen	540,00	405,00	- 135,00
Vorbereitungskurs auf die Lehrabschlussprüfung	27,00	20,25	- 6,75
Guter Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung	-	200,00	+ 200,00
<b>GESAMT</b>	<b>1.012,00</b>	<b>7.222,75</b>	<b>+ 6.425,75</b>

Aufwendungen für die Arbeitszeit und die Beiträge zur Sozialversicherung durch den Arbeitgeber wurden nicht berücksichtigt, da der Ertrag durch die Arbeitsleistung des Lehrlings auch nicht gegen gerechnet wird und diese Kosten und Erträge bereits vor Einführung der Förderung vorhanden waren.



2)

Tanja hat eine Lehrstelle als **Industriekauffrau** bei einer Firma im Bereich der Metallindustrie in der Nähe von Graz/Steiermark gefunden. Für sie gilt der Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie des Metallbereichs (Stand 1.11.2008). Das Unternehmen bildet das erste Mal Lehrlinge aus. Damit sich der zuständige Mitarbeiter auf seine Aufgaben als Ausbilder vorbereiten kann, besucht er das AusbilderInnenseminar des bfi Steiermark zu 40 Unterrichtseinheiten und legt die AusbilderInnen-Prüfung ab.

Tanja lernt viel im Unternehmen, der Berufsschule und natürlich auch zuhause. Daher besteht sie auch die Prüfung zur Mitte der Lehrzeit, zu der sie der Betrieb geschickt hat.

Im dritten Lehrjahr besucht sie das Seminar „Büromanagement – Wie Sie tägliche Businessaufgaben erfolgreich bewältigen“ des bfi Steiermark, zur Vorbereitung auf mögliche Aufgaben im Betrieb nach ihrer Lehrzeit. Der Kurs umfasst 24 Unterrichtseinheiten, die sie am Abend besucht. Jedoch wird diese Zeit an die Arbeitszeit angerechnet.

Die Lehrabschlussprüfung besteht sie mit „ausgezeichnetem Erfolg“. Der kostenlose Vorbereitungskurs des Fachausschusses Handel der Arbeiterkammer Steiermark hat ihr dabei sehr geholfen.

Förderart	Kosten	Förderung	Differenz
Basisförderung			
- 1. Lehrjahr	-	1.486,17	+ 1.486,17
- 2. Lehrjahr	-	1.328,42	+ 1.328,42
- 3. Lehrjahr	-	899,21	+ 899,21
Neue Lehrstelle	290,00*	2.000,00	+ 1.710,00
Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit	-	3.000,00	+ 3.000,00
Berufsbezogene Zusatzausbildung	290,00	217,50	- 72,50
Vorbereitungskurs auf die Lehrabschlussprüfung	0,00	0,00	0,00
Ausgezeichneter Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung	-	250,00	+ 250,00
<b>GESAMT</b>	<b>580,00</b>	<b>9.181,30</b>	<b>+ 8.601,30</b>

\*Kosten für das AusbilderInnenseminar

Aufwendungen für die Arbeitszeit und die Beiträge zur Sozialversicherung durch den Arbeitgeber wurden nicht berücksichtigt, da der Ertrag durch die Arbeitsleistung des Lehrlings auch nicht gegen gerechnet wird und diese Kosten und Erträge bereits vor Einführung der Förderung vorhanden waren.



### 3. Förderarten im Detail

#### a. Basisförderung

.....

Alle Betriebe in Österreich bekommen, an Stelle der Lehrlingsausbildungsprämie, eine nach Lehrjahren gestaffelte Grundsubvention.

Die Kriterien:

- Förderbar ist jedes Lehrverhältnis, welches über das ganze Lehrjahr aufrecht war oder regulär geendet hat.
- die Beihilfe wird im Nachhinein gewährt
- Lehrzeitanrechnungen oder Lehrzeitverkürzungen werden berücksichtigt. Die Förderung gebührt in diesem Fall für die im antragstellenden Betrieb verbrachte Lehrzeit und wird aliquotiert.
- Für halbe Ausbildungsjahre wird jeweils die Hälfte der in diesem Lehrjahr vorgesehenen Prämie gewährt.

Die Förderhöhe beträgt

- für das 1. Lehrjahr eine Förderung iHv drei Lehrlingsentschädigungen
- für das 2. Lehrjahr eine Förderung iHv zwei Lehrlingsentschädigungen
- für das 3./4. Lehrjahr jeweils eine Förderung iHv einer Lehrlingsentschädigung

Zur Berechnung der Förderhöhe wird die kollektivvertragliche Lehrlingsentschädigung ohne Sonderzahlungen im letzten vollen Monat des betreffenden Lehrjahres herangezogen.

## b. Neue Lehrstellen (Blum-Bonus II)

Gefördert werden Lehrverhältnisse

- a) **in neu gegründeten Unternehmen**, die auf der Grundlage eines gemäß § 3a BAG erforderlichen neuen Feststellungsbescheids bzw. Lehrbetriebsanerkennungsbescheid gem. § 15 Abs. 1 und 2 LFBAG Lehrlinge ausbilden, **die innerhalb von fünf Jahren ab Gründungsdatum beginnen.**

Voraussetzung für eine Förderung ist die Vorlage eines korrekt ausgefüllten Formulars „Neufö 1“ nach dem Neugründungs-Förderungsgesetz (NEUFÖG). Die Kriterien zur Feststellung „Wann liegt ein neu gegründetes Unternehmen vor?“ entnehmen Sie bitte der Förderrichtlinie.

- b) in schon **bestehenden Unternehmen**, die auf der Grundlage eines gemäß § 3a BAG erforderlichen neuen Feststellungsbescheids bzw. Lehrbetriebsanerkennungsbescheid gem. § 15 Abs. 1 und 2 LFBAG **erstmalig Lehrlinge ausbilden**, die innerhalb von einem Jahr ab Beginn des (ebenfalls förderbaren) ersten Lehrverhältnisses beginnen.

- c) nach **Wiederaufnahme der Lehrlingsausbildung nach mindestens drei Jahren**, in welchen kein Lehrling ausgebildet worden ist (drei Jahre nach Endigung des letzten Lehrvertrages), die innerhalb von einem Jahr ab Beginn des (ebenfalls förderbaren) ersten Lehrverhältnisses nach der Ausbildungspause beginnen.

Die Kriterien:

- Förderbar sind alle Lehrverhältnisse, die vom neuen Feststellungsbescheid umfasst sind.
- Förderungen gebühren auch für Lehrlinge, die im Rahmen eines zusätzlichen Feststellungsbescheids aufgenommen werden, wenn diese(r) innerhalb der jeweiligen

Frist von fünf bzw. einem Jahr erlassen wird (werden). Damit verlängert sich aber weder die ursprüngliche Frist, noch erweitert sich das Kontingent von insgesamt maximal 10 Lehrlingen.

- Voraussetzung für die Gewährung der Förderung ist, dass entweder der, zum Zeitpunkt der Antragstellung noch in einem Lehrverhältnis mit dem antragstellenden Betrieb befindliche Lehrling 12 Monate Ausbildung in diesem Lehrbetrieb absolviert hat, oder der Lehrling sein Lehrziel durch reguläre Endigung der Lehrzeit oder Lehrabschlussprüfung erreicht hat.

Die Förderhöhe beträgt für jedes geförderte Lehrverhältnis Euro 2.000,00.

- ▶ Ein(e) Lehrberechtigte(r) kann nur einmal gefördert werden.
- ▶ Pro einer/m Lehrberechtigten können maximal 10 Lehrlinge gefördert werden.
- ▶ Die Förderung kann für Lehrlinge in Anspruch genommen werden, deren Eintrittsdatum in ein Lehrverhältnis nach dem 27.6.2008 liegt.

### c. Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit

.....

Gefördert werden Betriebe, deren Lehrlinge zur Hälfte der Lehrzeit an einem qualitätsbezogenen Ausbildungsnachweis teilnehmen.

#### Voraussetzungen sind:

- Parallel zur Ausbildung – Führung einer **Ausbildungsdokumentation** zum Nachweis der im Betrieb vermittelten Fertigkeiten und Kenntnisse durch den/die Lehrberechtigte(n).
- **Positive Absolvierung eines Praxistests** durch den Lehrling.
- **Alle Lehrlinge in allen, im Betrieb ausgebildeten Lehrberufen**, des entsprechenden Jahrganges oder Lehrjahres **müssen an dem Praxistest teilnehmen**.
- Durchführung der Praxistests in der Arbeitszeit oder unter Anrechnung auf die Arbeitszeit.

Der Praxistest kann von den Lehrlingsstellen organisiert oder in vom Förderausschuss anerkannte Lehrlingswettbewerbe integriert werden.



**Im Fall eines negativen Praxistests** kann unter folgenden Voraussetzungen für diesen Lehrling die Förderung in halber Höhe beansprucht werden:

- Aus der zum Praxistest eingereichten Ausbildungsdokumentation geht hervor, dass die entsprechenden Inhalte ausreichend vermittelt worden sind.
- Aus der weiter geführten Ausbildungsdokumentation geht hervor, dass auf die festgestellten Defizite verstärkt eingegangen wurde.
- Die Lehrabschlussprüfung wird beim ersten Antreten bestanden.

Die Ausbildungsdokumentation über die gesamte Lehrzeit ist im Fall eines negativen Praxistests hinsichtlich der oben genannten Voraussetzungen von der Lehrlingsstelle zu prüfen.

Förderhöhe:

- Die Förderhöhe beträgt pro Lehrling Euro 3.000,00.
- Bei Lehrzeitanrechnungen ergibt sich die Förderhöhe aliquot aus der bis zur Mitte der Lehrzeit im Betrieb verbrachten Ausbildungszeit. Diese im Betrieb verbrachte Ausbildungszeit muss mindestens sechs Monate betragen.

#### **d. Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen**

.....

Gefördert werden Betriebe, deren Lehrlinge eine zwischen- oder überbetriebliche Ausbildungsmaßnahme absolviert haben:

- a) Ausbildungsverbundmaßnahmen gemäß § 2a BAG, die bescheidmäßig vorgeschrieben sind
- b) Freiwillige Ausbildungsverbundmaßnahmen im Rahmen des Berufsbildes, die der Steigerung der Ausbildungsqualität dienen
- c) Berufsbezogene Zusatzausbildungen von Lehrlingen, die über das Berufsbild hinausgehen
- d) Vorbereitungskurse auf Lehrabschlussprüfungen
- e) Der Besuch von Vorbereitungskursen auf die Berufsreifeprüfung während der Arbeitszeit oder unter Anrechnung auf die Arbeitszeit, wenn nicht bereits eine Lehrzeitverlängerung zum Zweck der Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung erfolgt ist

Die Förderung von Ausbildungsverbundmaßnahmen bzw. zwischen- oder überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen ist an eine inhaltliche Prüfung durch die Lehrlingsstelle gebunden. Maßnahmen, für die bereits eine positive Bewertung vorliegt, werden in einer Liste des Förderausschusses angeführt. Diese Maßnahmen müssen dann nicht mehr im Einzelfall geprüft werden.

Ausgeschlossen sind reine Produktschulungen, nicht arbeitsmarktorientierte Bildungsmaßnahmen (z.B. Hobbykurse) und Standardausbildungsprogramme im Sinne einer für die Mitarbeiter des Unternehmens verbindlichen Grundausbildung.

### **Die Förderhöhe beträgt:**

- für a) – c): 75 Prozent der Kurskosten ohne allfällige Umsatzsteuer bis zu einer Gesamthöhe von Euro 1.000,00 pro Lehrling über die gesamte Ausbildungsperiode bei einem Lehrberechtigten, maximal Euro 10.000,00 pro Kalenderjahr und Lehrbetrieb. Ab 40 Lehrlingen im Lehrbetrieb steigt die Deckelung. Stichtag für die Lehrlingszahl ist jeweils der vorangegangene 31.12. Bei zwischenbetrieblicher Ausbildung (= Maßnahme in einem anderen Betrieb oder einer Ausbildungseinrichtung) gilt zudem eine Höchstgrenze von Euro 40,00 pro Tag.
- für d): 75 Prozent der Kurskosten ohne allfällige Umsatzsteuer bis zu einer Gesamthöhe von Euro 250,00 pro Lehrling über die gesamte Ausbildungsperiode bei einem Lehrberechtigten, maximal Euro 2.500,00 pro Kalenderjahr und Lehrbetrieb.
- für e): Abgeltung der Bruttolehrlingsentschädigung im Ausmaß der Kurszeiten (Unterrichtseinheiten).

Als förderbare Kurskosten gelten Kursgebühr, Lehrmittel, Prüfungsgebühren sowie der im Zusammenhang mit der Qualifizierungsmaßnahme entstehende Aufwand für Fahrten und Unterkunft (Obergrenzen entnehmen Sie bitte der Förderrichtlinie).



### **Fördervoraussetzung ist eine Anrechnung auf die Arbeitszeit.**

#### **Weitere Voraussetzungen sind:**

- dass die gesamten Ausbildungskosten inkl. allfälliger Fahrt- und Unterbringungskosten vom Betrieb getragen werden
- dass ein aufrechtes Lehrverhältnis besteht, ausgenommen d), auch hier bis maximal 6 Monate nach Ende der Lehrzeit
- die Vorlage einer Teilnahmebestätigung
- die Vorlage einer Zahlungsbestätigung, ausgenommen e)
- die Vorlage einer inhaltlichen Beschreibung (fachlich, Qualität, Motivation) für Maßnahmen, die nicht in der Liste bereits geprüfter Maßnahmen aufscheinen
- die Vorlage einer unterschriebenen Erklärung zur Anrechnung auf die Arbeitszeit
- Angabe der Kursdauer (in Unterrichtseinheiten) für e)  
Innerbetriebliche Schulungen können beim Förderausschuss eingereicht werden.

### **e. Weiterbildung der AusbilderInnen**

.....

Förderbar sind Weiterbildungsmaßnahmen für AusbilderInnen mit einer Mindestdauer von 8 Stunden.

Die Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen für AusbilderInnen ist an eine inhaltliche Prüfung durch die Lehrlingsstelle gebunden. Maßnahmen, für die bereits vorweg im Förderausschuss oder im Zuge der inhaltlichen Prüfung eine positive Bewertung vorliegt, werden in einer Liste des Förderausschusses angeführt. Diese Maßnahmen müssen dann nicht mehr im Einzelfall geprüft werden.

Voraussetzung ist die Ausbilderqualifikation. Gefördert werden Weiterbildungsmaßnahmen mit Bezug zur Qualifikation der AusbilderIn (z.B. Persönlichkeitsbildung, Ausbildungsrecht, Pädagogik/Psychologie, Suchtprävention, Diversity, Umgang mit Migranten ...). Nicht gefördert werden beruflich-fachliche Weiterbildungen.

Die Förderhöhe beträgt:

- 75 Prozent der Kurskosten ohne allfällige Umsatzsteuer, maximal aber Euro 1.000,00 pro AusbilderIn und Kalenderjahr.

Als förderbare Kurskosten gelten Kursgebühr, Lehrmittel, Prüfungsgebühren sowie der im Zusammenhang mit der Qualifizierungsmaßnahme entstandene Aufwand für Fahrten und Unterkunft. Fahrt- und Unterkunftskosten können nur bis zu einer Obergrenze von max. Euro 30,00 pro Tag gefördert werden.

Voraussetzungen sind:

- dass die gesamten Ausbildungskosten inkl. allfälliger Fahrt- und Unterbringungskosten vom Betrieb getragen werden
- die Vorlage einer Teilnahmebestätigung
- die Vorlage einer Zahlungsbestätigung
- die Vorlage einer inhaltlichen Beschreibung für Maßnahmen, die nicht in der Liste bereits geprüfter Maßnahmen enthalten sind

Arbeitsrechtliche Bestimmungen im Zusammenhang mit den geförderten Weiterbildungsmaßnahmen sind einzuhalten. Insbesondere wird darauf hingewiesen, dass die Maßnahmen auf die Arbeitszeit anzurechnen sind, wenn eine Entsendung durch den Dienstgeber erfolgt.

# 20 GUTE GRÜNDE GEWERKSCHAFTSMITGLIED ZU SEIN!

		mit Gewerkschaft	ohne Gewerkschaft
<b>1</b>	<b>Jährliche Gehaltserhöhungen</b> (nur durch Kollektivvertrag geregelt, KEIN Gesetz)	JA	NEIN
<b>2</b>	<b>Urlaubs- und Weihnachtsgeld</b> (durch Kollektivvertrag geregelt, KEIN Gesetz)	JA	NEIN
<b>3</b>	<b>kostenlose Ausgabe des Kollektivvertrages</b>	JA	NEIN
<b>4</b>	<b>kostenlose Beratung</b> in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen	JA	NEIN
<b>5</b>	<b>kostenloser Rechtsschutz</b> in arbeitsrechtlichen Streitfällen	JA	NEIN
<b>6</b>	<b>kostenlose Vertretung</b> vor dem Arbeitsgericht	JA	NEIN
<b>7</b>	<b>Jubiläumsgelder</b> (KV abhängig, KEIN Gesetz)	JA	NEIN
<b>8</b>	<b>Freie Tage</b> bei Geburt und Übersiedelung (KV abhängig)	JA	NEIN
<b>9</b>	<b>Berufshaftpflichtversicherung</b> bis 75.000 Euro	JA	NEIN
<b>10</b>	<b>Berufsrechtsschutzversicherung</b> bis 15.000 Euro	JA	NEIN
<b>11</b>	<b>gewerkschaftliche Arbeitslosenunterstützung</b>	JA	NEIN
<b>12</b>	<b>kostenlose Mitgliederzeitschrift »KOMPETENZ«</b>	JA	NEIN
<b>13</b>	<b>Kursunterstützung</b> einer nebenberuflich abgeschlossenen Ausbildung	JA	NEIN
<b>14</b>	<b>GPA-djp Card Ermäßigungen</b> bei kulturellen Veranstaltungen	JA	NEIN
<b>15</b>	<b>Preisnachlässe</b> in diversen Geschäften	JA	NEIN
<b>16</b>	<b>Berufsspezifische Beratungen</b> für Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen	JA	NEIN
<b>17</b>	<b>Streikunterstützung</b>	JA	NEIN
<b>18</b>	<b>Invaliditätsversicherung</b>	JA	NEIN
<b>19</b>	<b>Ablebensversicherung</b>	JA	NEIN
<b>20</b>	<b>Spitaltagegeld</b> bei Freizeit- und Berufsunfällen	JA	NEIN
	<b>Diese Vorteile können Sie verlieren!</b>	NEIN	JA

► **Nur gemeinsam können wir diese Vorteile  
sichern und langfristig mehr erreichen!**

Ihr Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar!  
Dieser macht netto maximal rund **50 Cent** täglich aus,  
damit sichern Sie sich nachhaltig Ihre Rechte und Interessen  
im Beruf! Mehr unter: [www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)

Förderung	die Kriterien
<b>Basisförderung</b> <b>Eine nach Lehrjahren gestaffelte Grundsubvention.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Förderbar ist jedes Lehrverhältnis, welches über das ganze Lehrjahr aufrecht war od. regulär geendet hat.</li> <li>✓ Lehrzeitanrechnungen od. -verkürzungen werden berücksichtigt.</li> </ul>
Neue Lehrstellen (Blum-Bonus II) a) in neu gegründeten Unternehmen B) in schon bestehenden Unternehmen c) nach Wiederaufnahme der Lehrausbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Förderbar sind alle neuen Lehrverhältnisse.</li> <li>✓ Förderungen gebühren auch für Lehrlinge die im Rahmen eines zusätzlichen Feststellungsbescheids aufgenommen werden.</li> </ul>
<b>Ausbildungsnachweis zur Mitte der Lehrzeit</b> Gefördert werden Betriebe, deren Lehrlinge einen Praxistest absolvieren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Führung einer Ausbildungsdokumentation</li> <li>✓ Positive Absolvierung des Praxistests durch den Lehrling</li> <li>✓ Teilnahme aller Lehrlinge in der Arbeitszeit</li> </ul>
<b>Zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen</b> Gefördert werden Betriebe, deren Lehrlinge eine solche Ausbildung absolviert haben.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Anrechnung auf die Arbeitszeit</li> <li>✓ Die gesamten Kosten werden vom Betrieb getragen.</li> <li>✓ Vorlage einer Teilnahmebestätigung, Zahlungsbestätigung, ...</li> </ul>
<b>Weiterbildung der AusbilderInnen</b> Förderbar sind Weiterbildungsmaßnahmen für AusbilderInnen mit einer Mindestdauer von 8 Stunden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Die gesamten Kosten werden vom Betrieb getragen.</li> <li>✓ Vorlage einer Teilnahmebestätigung, Zahlungsbestätigung, Beschreibung der Maßnahmen</li> </ul>
<b>Ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen</b> bei erstmaligem Antritt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Der Lehrling muss mind. die letzten 12 Monate vor Beendigung der Lehrzeit beim Betrieb gelernt haben.</li> <li>✓ Die Lehrabschlussprüfung hat bis spätestens 12 Monate nach Ende der Lehrzeit stattgefunden.</li> </ul>
<b>Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten</b> Förderbar sind Kosten für die Wiederholung einer Berufsschulklasse, Vorbereitungskurse auf Nachprüfungen in der Berufsschule oder Nachhilfekurse auf Pflichtschulniveau in bestimmten Bereichen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Der Lehrling wiederholt eine negativ absolvierte Klasse.</li> <li>✓ bei bezahlter Freistellung und Übernahme anfallender Internatskosten durch den Betrieb</li> <li>✓ Die gesamten Kosten werden vom Betrieb getragen.</li> </ul>
<b>Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und Männern zu verschiedenen Lehrberufen</b>	<b>Aus dem gesamten Förderbudget können jährlich bis zu Euro 5 Mio. für diesen Punkt vergeben werden.</b>
Förderungen für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b (2) BAG und § 11b LFBAG	Die Förderungen kommen in einer spezifizierten Förderart zur Anwendung.

die Förderhöhe beträgt	weitere Informationen
1. Lehrjahr: drei Lehrlingsentschädigungen 2. Lehrjahr: zwei Lehrlingsentschädigungen 3. und 4. Lehrjahr jeweils eine Förderung iHv einer Lehrlingsentschädigung	Die Beihilfe wird im Nachhinein gewährt.
Die Förderhöhe beträgt für jedes geförderte Lehrverhältnis Euro 2.000,00.	Ein(e) Lehrberechtigte(r) kann nur einmal gefördert werden. Pro einer/einem Lehrbe- rechtigten können max. 10 Lehrlinge gefördert werden.
pro Lehrling Euro 3.000,00	Im Fall eines negativen Praxistests kann unter bestimmten Voraussetzungen die Förderung in halber Höhe beansprucht werden.
75 und 100 Prozent der Kurskosten ohne allfällige Umsatzsteuer. Diese Förderung ist gedeckelt pro Betrieb und Lehrling.	Innerbetriebliche Schulungen können beim Förderausschuss eingereicht werden.
75 Prozent der Kurskosten ohne allfällige Umsatzsteuer, maximal aber Euro 1.000,00 pro Ausbilder und Kalenderjahr.	Arbeitsrechtliche Bestimmungen sind einzu- halten (Anrechnung auf die Arbeitszeit bei Entsendung durch den Dienstgeber).
Euro 200,00 pro LAP mit gutem Erfolg Euro 250,00 pro LAP mit Auszeichnung	
Euro 200,00 pro LAP mit gutem Erfolg Euro 250,00 pro LAP mit Auszeichnung	Arbeitsrechtliche Bestimmungen im Zusam- menhang mit den geförderten Weiterbildungs- maßnahmen sind einzuhalten. (Anrechnung auf die Arbeitszeit bei Entsendung durch den Dienstgeber).
<b>Aus dem gesamten Förderbudget können            jährlich bis zu Euro 5 Mio. für diesen Punkt            vergeben werden.</b>	<b>Aus dem gesamten Förderbudget können            jährlich bis zu Euro 5 Mio. für diesen Punkt            vergeben werden.</b>
Die Förderungen kommen in einer spezifizier- ten Förderart zur Anwendung.	Die Förderungen kommen in einer spezifizier- ten Förderart zur Anwendung.

# WAS BRINGT MIR DIE GPA-djp?

ALS GPA-djp MITGLIED ERHÄLTST DU ...

- > Gratis Führerschein CD oder Zugang zum Online Lernmodul
- > Gratis Jugendherbergsausweis (bis 27)
- > Gratis Visitenkarten
- > Gratis Jugendpresseausweis (Wenn du bei einem Jugendmedium mitarbeitest)
- > Infos zu vielen interessanten Seminaren
- > Gratis Broschüren zu folgenden Themen
  - Rechte und Pflichten von Lehrlingen
  - Berufsreifepfung
  - Lehrabschlussprüfung

Das alles und vieles mehr gibt's  
um nur 1 Prozent deiner  
Bruttolehrlingsentschädigung!

[www.jugend.gpa-djp.at](http://www.jugend.gpa-djp.at)



## f. Ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen

Gefördert werden Betriebe, deren LehrabsolventInnen die Lehrabschlussprüfung mit Auszeichnung oder mit „gutem Erfolg“ bei erstmaligem Antritt im betreffenden Lehrverhältnis erreichen.

Die Förderhöhe beträgt:

- Euro 200,00 pro LAP mit gutem Erfolg
- Euro 250,00 pro LAP mit Auszeichnung

Voraussetzungen sind:

- dass die KandidatIn zumindest die letzten 12 Monate vor Beendigung der Lehrzeit beim antragstellenden Betrieb gelernt hat. (im LV vereinbarte Lehrzeit)
- dass die Prüfung im erlernten Lehrberuf stattgefunden hat.
- dass die Lehrabschlussprüfung bis spätestens 12 Monate nach Ende der Lehrzeit stattgefunden hat.

## g. Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten

Förderbar sind:

- a) Kosten bei Wiederholung einer Berufsschulklasse, damit die BS abgeschlossen werden kann
- b) Vorbereitungskurse auf Nachprüfungen in der Berufsschule oder – bei Lehrlingen, die keinen positiven Berufsschulabschluss haben – auf die theoretische Lehrabschlussprüfung
- c) Nachhilfekurse auf Pflichtschulniveau in den Bereichen Deutsch, Mathematik, lebende Fremdsprache oder Muttersprache bei Lehrlingen mit Migrationshintergrund

Die Förderhöhe beträgt:

- Für a): Abgeltung der Bruttolehrlingsentschädigung/des Lohns während der Zeit des zusätzlichen Berufsschulunterrichts und anfallende Aufwendungen der Betriebe für korrespondierende Internatskosten.

- Für b) und c): 100 Prozent der Kurskosten ohne allfällige Umsatzsteuer, maximal Euro 1.000,00 pro Lehrling über die gesamte Ausbildungsperiode bei einem Lehrbetrieb.

Voraussetzungen sind:

Für a):

- der Lehrling wiederholt eine negativ absolvierte Klasse; Nachweis: negatives Berufsschulzeugnis
- innerhalb der für den jeweiligen Lehrberuf vorgesehenen Lehrzeit, im Bedarfsfall bis ein Jahr nach Endigung
- über das im Lehrplan vorgesehene Stundenausmaß hinaus
- bei bezahlter Freistellung und Übernahme anfallender Internatskosten durch den Betrieb

Für b) und c):

- dass die gesamten Ausbildungskosten inkl. allfälliger Fahrt- und Unterbringungskosten vom Betrieb getragen werden
- dass die Ausbildung in der Lehrzeit stattfindet, für b) im Bedarfsfall bis ein Jahr nach Endigung
- die Vorlage einer Teilnahmebestätigung
- die Vorlage einer Zahlungsbestätigung
- die Vorlage einer inhaltlichen Beschreibung

Arbeitsrechtliche Bestimmungen im Zusammenhang mit den geförderten Weiterbildungsmaßnahmen sind einzuhalten. Insbesondere wird darauf hingewiesen, dass die Maßnahmen auf die Arbeitszeit anzurechnen sind, wenn eine Entsendung durch den Dienstgeber erfolgt.



## **h. gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen**

.....

Förderbar sind Maßnahmen und Projekte zur Aufhebung der geschlechtsspezifischen Segregation des Lehrstellenmarktes.

Förderbare Maßnahmen und Projekte sind z.B.:

- Öffentlichkeitsarbeit von Betrieben für Jugendliche und deren Eltern
- Gendergerechtes Job Coaching (z.B. Begleitung und Unterstützung junger Frauen in nicht traditionellen Lehrberufen)
- Initiativen zur Förderung von jungen Frauen in technikorientierten Lehrberufen
- Sensibilisierung von Unternehmen und deren Mitarbeitern/innen im Zusammenhang mit der Beschäftigung in nicht traditionellen Lehrberufen von Frauen und Männern
- Teilnahme von Betrieben an Projekten zur Unterstützung von jungen Frauen in ihrer Berufswahl in nicht traditionellen Lehrberufen

Förderanträge sind von den Lehrlingsstellen dem Förderausschuss zur Entscheidung vorzulegen. Die Kriterien und Abwicklungsmodalitäten werden vom Förderausschuss gesondert festgelegt.

Aus dem gesamten Förderbudget können jährlich bis zu Euro 5 Mio. für diesen Punkt vergeben werden.

## **i. Förderungen für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b (2) BAG und § 11b LFBAG (integrative Berufsausbildung – Teilqualifizierungen)**

---

Für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b (2) BAG und nach § 11b LFBAG kommen die nachfolgend aufgezählten und spezifizierten Förderarten zur Anwendung. Alle nicht ausdrücklich angegebenen Förderarten oder Förderunterarten können nicht angewendet werden.

- Die Basisförderung gilt mit der Änderung, dass die Prämie für jedes Ausbildungsjahr drei Lehrlingsentschädigungen beträgt. Für alle Fälle, in welchen keine ausdrückliche Regelung für Ausbildungsverhältnisse nach § 8b (2) BAG im Kollektivvertrag existiert, wird die tatsächlich bezahlte Lehrlingsentschädigung, maximal aber der Referenzwert laut (1.) herangezogen.
- Bei zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen (4.) kommen die Unterarten b) und c) zur Anwendung. Die Förderhöhe beträgt 75 Prozent der Kurskosten ohne allfällige Umsatzsteuer bis zu einer Gesamthöhe von Euro 2.000,00 pro Auszubildender/m über die gesamte Ausbildungsperiode bei einem Lehrbetrieb. Auszubildende nach § 8b (2) BAG werden zudem bei der Betriebsdeckelung (Euro 10.000,00 pro Kalenderjahr und Lehrbetrieb) nicht berücksichtigt.
- Die Weiterbildung der AusbilderInnen (5.) kann unverändert gefördert werden.
- Bei der Förderart Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten (7.) gilt die Unterart c). Die Förderhöhe beträgt 100 Prozent der Kurskosten ohne allfällige Umsatzsteuer bis zu einer Gesamthöhe von Euro 2.000,00 pro Auszubildender/m über die gesamte Ausbildungsperiode bei einem Lehrbetrieb.

Mit der erhöhten Basisförderung und dem erhöhten Rahmen bei der Förderung von zwischen- und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen und Nachhilfekursen soll der Entfall der nicht anwendbaren Förderarten kompensiert werden.



## **j. weitere Informationen**

---

Details zu

- ▶ Voraussetzungen für die Gewährung der Förderung
- ▶ Ausschlussgründe
- ▶ Verfahren
- ▶ Geltungsdauer, Übergangs- und Schlussbestimmungen

sind der Förderrichtlinie zu entnehmen. Diese kann im Internet unter [www.lehrepoedern.at](http://www.lehrepoedern.at) abgerufen werden.

Landesförderungen und Förderungen des Arbeitsmarktservice bleiben von der Förderung der betrieblichen Ausbildung unberührt. Auskünfte dazu gibt das zuständige Arbeitsmarktservice bzw. das jeweilige Amt der Landesregierung.

## 4. Kontaktdaten zu den Lehrlingsstellen

### LEHRLINGSSTELLEN

.....

Die Lehrlingsstellen überprüfen die betriebliche, rechtliche und personelle Eignung des Betriebs zur Lehrlingsausbildung, sie prüfen und protokollieren Lehrverträge und sie sind für die Abwicklung der Förderungen zuständig.

<p>Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer <b>Wien</b> A-1030 Wien, Rudolf-Sallinger-Platz 1 Tel. +43(0)1/51450-2414 Fax +43(0)1/51450-2469 e-mail: lehrlingsstelle@wkw.at Internet: www.wko.at/wien/lehrling</p>	<p>Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer <b>Niederösterreich</b> A-3100 St. Pölten, Landsbergerstraße 1 Tel. +43(0)2742/851-17500 Fax +43(0)2742/851-17599 e-mail: lehrlingsstelle@wknoe.at Internet: www.wko.at/noe/bildung</p>
<p>Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer <b>Burgenland</b> A-7000 Eisenstadt, Robert-Graf-Platz 1 Tel. +43(0)2682/695-161 Fax +43(0)2628/695-155 e-mail: lehrlingsstelle@wkbgl.at Internet: www.wko.at/bgld/ lehrlinge</p>	<p>Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer <b>Steiermark</b> A-8021 Graz, Körblergasse 111-113 Tel. +43(0)316/601-545 Fax +43(0)316/601-716 e-mail: lehrlingsstelle@wkstmk.at Internet: www.wko.at/stmk/ lehrlingsstelle</p>

<p>Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer <b>Kärnten</b> A-9020 Klagenfurt, Koschutastraße 3 Tel. +43(0)463/5868-850 Fax +43(0)463/5868-854 e-mail: lehrlingsstelle@wkk.or.at Internet: www.wko.at/ktn/ lehrlingsstelle</p>	<p>Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer <b>Oberösterreich</b> A-4024 Linz, Wiener Straße 150 Tel. +43(0)5/90909-4010 Fax +43(0)5/90909-4019 e-mail: bplv@wkoee.at Internet: http://www.wko.at/ooe/bp</p>
<p>Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer <b>Salzburg</b> A-5027 Salzburg, Faberstraße 18 Tel. +43(0)662/8888-318 Fax +43(0)662/8888-562 e-mail: lehrlingsstelle@wks.at Internet: www.wko.at/sbg/ lehrlingsstelle</p>	<p>Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer <b>Tirol</b> A-6021 Innsbruck, Egger-Lienz-Straße 116 Tel. +43(0)5/90905-7302 Fax +43(0)5/90905-7315 e-mail: lehrling@wktirol.at Internet: www.wko.at/tirol/ bildung/lehrling</p>
<p>Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer <b>Vorarlberg</b> A-6800 Feldkirch, Wichnergasse 9 Tel. +43(0)5522/305-320 Fax +43(0)5522/305-318 e-mail: lehrlinge@wkv.at Internet: www.wko.at/vlbg/ba</p>	

## 5. Linkliste – Hilfe und Unterstützung im Internet

### **[www.lehrepoerdern.at](http://www.lehrepoerdern.at)**

Informationen rund um die Förderungen für die betriebliche Ausbildung

### **[www.GPA-djp.at](http://www.GPA-djp.at)**

Deine Interessenvertretung mit nützlichen Informationen zum Arbeitsleben und aktuellen Entwicklungen in den Branchen

### **[www.handelslehrling.at](http://www.handelslehrling.at)**

Infoseite speziell für Lehrlinge im Handel

### **[www.bfi.at](http://www.bfi.at)**

Kurse und Bildungsberatung für ArbeitnehmerInnen  
(Eigenes Bildungsprogramm für Lehrlinge und AusbilderInnen)

### **[www.jugend.GPA-djp.at](http://www.jugend.GPA-djp.at)**

Die Unterstützung für jugendliche ArbeitnehmerInnen im Betrieb

### **[www.bigjay.at](http://www.bigjay.at)**

Informationen für JugendvertrauensrätInnen

### **[www.ams.at](http://www.ams.at)**

Weitere Informationen zu Förderungen und diversen Zuschüssen

### **[bildungsabteilung.wordpress.com](http://bildungsabteilung.wordpress.com)**

Das Weiterbildungsangebot für Betriebs- und JugendvertrauensrätInnen in der GPA-djp



## 6. Anhang

### BETRIEBSVEREINBARUNG

Betreffend die Partizipation von Lehrlingen an Förderungen  
zur Steigerung der Qualität der Ausbildung

Abgeschlossen zwischen

.....

und deren Arbeiter- /Angestellten Betriebsrat.

#### 1. Persönlicher Geltungsbereich

Für alle Lehrlinge, deren Eintrittsdatum nach dem 27.6.2008 liegt sowie für alle AusbilderInnen, die nach dem 27.6.2008 eine Maßnahme zur Weiterbildung für die betriebliche Ausbildung gemacht haben.

#### 2. Qualitätsbezogener Ausbildungsnachweis gemäß § 19 c Abs. 1 Z. 3 BAG

- a) der Praxistest wird während der Arbeitszeit durchgeführt. Für den Fall, dass der Praxistest außerhalb der Arbeitszeit stattfindet, wird die dafür aufgewendete Zeit als Arbeitszeit gewertet und auf die Arbeitszeit angerechnet.
- b) Lehrlinge werden ab Unterzeichnung der Betriebsvereinbarung bzw. mit Beginn des Lehrverhältnisses auf diesen Praxistest vorbereitet.
- c) Jeder Lehrling, der die Vorbereitung zum Praxistest absolviert, erhält pro Monat des Lehrverhältnisses eine zusätzliche bezahlte Freizeit im Ausmaß von ... Stunden, welche auch tageweise konsumiert werden kann.
- d) Allen Lehrlingen, die den Praxistest zur Mitte der Lehrzeit absolvieren, gebührt eine einmalige Geldleistung in der Höhe von netto:
 

€ .....,...	bei erfolgreicher Absolvierung,
€ .....,...	sonst.

 (in der Regel ein Drittel der Förderung, die der Lehrbetrieb aus diesem Anlass erhält).

- e) Bei Ablegung des positiven Praxistests erhält jeder Lehrling zusätzliche bezahlte Freizeit im Ausmaß von ..... Arbeitstagen.
- f) Bei negativem Ausgang des Praxistests wird gemeinsam mit dem Lehrling sowie dessen/deren AusbilderIn Ausbilder evaluiert, woran der Praxistest gescheitert ist und die Ausbildung angepasst. Ein negativer Praxistest darf nicht als Begründung für die Beendigung des Lehrverhältnisses im Rahmen eines Mediationsverfahrens herangezogen werden.

### 3. Ausgezeichnete und gute Lehrabschlussprüfungen

Allen Lehrlingen, welche die Lehrabschlussprüfung (LAP) mit ausgezeichnetem Erfolg bzw. mit gutem Erfolg absolvieren, gebührt eine einmalige Geldleistung in folgender Höhe:

- a) absolvierte LAP mit ausgezeichnetem Erfolg

€ .....,..... (idR € 250,-)

- b) absolvierte LAP mit gutem Erfolg

€ .....,..... (idR € 200,-)

### 4. Fälligkeit der Ansprüche

Die in Punkt 2 und Punkt 3 dieser Betriebsvereinbarung geregelten Geldleistungen werden im Monat nach Absolvierung des Ausbildungsnachweises zur Mitte der Lehrzeit bzw. im Monat nach der positiv absolvierten Lehrabschlussprüfung mit der Lehrlingsentschädigung bzw. dem FacharbeiterInnenlohn/ Gehalt zur Auszahlung gebracht.

### 5. Ausbildung der AusbilderInnen

AusbilderInnen, welche eine Qualifizierungsmaßnahme bezogen auf ihre Aufgabe als AusbilderIn absolvieren, erhalten pro absolvierte Maßnahme 10% jener Zeit, die sie für diese Ausbildung aufwenden als zusätzliche bezahlte Freizeit abgegolten.

## 7. Aufwandsersatz für den Besuch der Berufsschule

### a) Internatskosten

Die Internatskosten, die durch den Aufenthalt des Lehrlings, in einem für die SchülerInnen der Berufsschule bestimmten SchülerInnenheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht, entstehen, trägt der Dienstgeber in jener Höhe, die nicht durch Kollektivvertrag bzw. sonstige Förderung gedeckt ist.

### b) Fahrtkosten

Sofern die Fahrtkosten nicht durch kollektivvertragliche Regelungen oder andere Förderungen gedeckt sind, erhält der Lehrling pro Berufsschulwoche pauschal einen Aufwandsersatz für die Kosten der öffentlichen Verkehrsmittel 2. Klasse für Hin- und Rückfahrt vom Wohnort zum Berufsschulort in der Höhe von netto .... Euro.

## 8. Dokumentation der Ausbildung

Die Dokumentation der Ausbildung erfolgt unter Berücksichtigung des Datenschutzgesetzes und des Arbeitsverfassungsgesetz lt. beiliegendem Muster. Zugang zu dieser Dokumentation haben

.....

Nach Beendigung der Ausbildung wird die Dokumentation dem Lehrling ausgehändigt. Es verbleiben keine Kopien im Betrieb.

Die Betriebsvereinbarung kannst du auf unserer Homepage unter [www.jugend.gpa-djp.at](http://www.jugend.gpa-djp.at) downloaden. Gerne beraten und unterstützen unsere ExpertInnen das Betriebs- und JugendvertrauensrätInnen Team in den Betrieben.

## Auszug aus dem Berufsausbildungsgesetz

---

### **Festlegung von Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen**

§ 19b. (Verfassungsbestimmung) Die Erlassung, Aufhebung und Vollziehung von Vorschriften hinsichtlich der Vergabe von Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen, wie sie in diesem Bundesgesetz enthalten sind, sind auch in den Belangen Bundessache, hinsichtlich derer das B-VG etwas anderes bestimmt. Die in diesen Vorschriften geregelten Angelegenheiten können unmittelbar von den in diesem Bundesgesetz vorgesehenen Einrichtungen versehen werden.

### **§ 19c. Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen**

(1) Zur Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen können Beihilfen an Lehrberechtigte gemäß § 2 sowie an Lehrberechtigte gemäß § 2 Abs. 1 des Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 298/1990, gewährt werden. ...

(2) Die näheren Bestimmungen über Art, Höhe, Dauer, Gewährung und Rückforderbarkeit der Beihilfen werden durch Richtlinien des Förderausschusses (§ 31b) festgelegt. Die Richtlinien bedürfen der Bestätigung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit.

(3) Die Vergabe der Beihilfen hat im übertragenen Wirkungsbereich der Landeskammern der gewerblichen Wirtschaft durch die Lehrlingsstellen im Namen und auf Rechnung des Bundes zu erfolgen.

(4) Die Gewährung der Beihilfen erfolgt auf Antrag des Lehrberechtigten. Auf Beihilfen besteht kein Rechtsanspruch. Der Lehrberechtigte hat der Lehrlingsstelle die zur Beurteilung der Voraussetzungen für die Gewährung der Beihilfe erforderlichen Unterlagen und Dokumente vorzulegen. Der Lehrberechtigte hat der Lehrlingsstelle Einsicht in die betriebsbezogenen Unterlagen und Zugang zu den betrieblichen Einrichtungen zu gewähren, soweit dies für die Beurteilung der Voraussetzungen erforderlich ist.

(5) Die Lehrlingsstellen haben der jeweils zuständigen Arbeiterkammer vor der Gewährung von in den Richtlinien bestimmten Beihilfen, bei denen ein Ermessensspielraum zur Beurteilung des Vorliegens der Voraussetzungen besteht, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Zu diesem Zweck hat die Lehrlingsstelle der Arbeiterkammer die für die Entscheidung maßgeblichen Angaben zu übermitteln. Spricht sich die Arbeiterkammer binnen vierzehn Tagen gegen die Gewährung der Beihilfe aus, ist der Landes-Berufsausbildungsbeirat anzuhören. Der Landes-Berufsausbildungsbeirat entscheidet über seine Stellungnahme mit einfacher Mehrheit.

(6) Die Lehrlingsstellen haben die Vergabe der Beihilfen zu dokumentieren und den Landes-Berufsausbildungsbeiräten mindestens halbjährlich über die wichtigsten Umstände zu berichten. Den Kammern für Arbeiter und Angestellte sowie dem Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit ist die stichprobenartige und anlassfallbezogene Einsichtnahme in die Dokumentation zum Zwecke der Kontrolle der rechtmäßigen und zweckmäßigen Mittelverwendung bzw. der Wahrnehmung der Aufsicht nach § 19d zu gewähren. Die Dokumentation hat die für jeden Beihilfenfall maßgeblichen Sachverhaltsangaben samt den zugehörigen Nachweisen zu enthalten.

(7) Die Wirtschaftskammern können sich zur Vorbereitung und Durchführung der Entscheidungen der Lehrlingsstellen einer eigenen Gesellschaft oder sonstiger geeigneter Einrichtungen als Dienstleister bedienen, soweit dem die Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit nicht entgegenstehen. Dadurch dürfen schutzwürdige Interessen Dritter im Sinne des § 1 Abs. 1 des Datenschutzgesetzes 2000 (DSG 2000), BGBl. I Nr. 165/1999, nicht verletzt werden.

(8) Den Wirtschaftskammern ist der durch die Schaffung und Aufrechterhaltung der Voraussetzungen für die Vergabe der Beihilfen, durch die Vergabe der Beihilfen und durch die Erfüllung der Informations- und Dokumentationspflichten entstehende unvermeidliche Personal- und Sachaufwand vom Bund aus den vom Insolvenz-Entgelt-Fonds gemäß § 13e IESG zur Verfügung gestellten Mitteln zu ersetzen. Der Einsatz dieser Mittel unterliegt der nachprüfenden Kontrolle durch den Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit.

## Auszug aus dem Arbeitsverfassungsgesetz

---

### Mitspracherechte des Betriebsrates und des Jugendvertrauensrates

#### § 91 Allgemeine Informationen

(1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, dem Betriebsrat über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes berühren, Auskunft zu erteilen. ...

#### § 92 Beratung

(1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat mindestens vierteljährlich und auf Verlangen des Betriebsrates monatlich gemeinsame Beratungen über laufende Angelegenheiten, allgemeine Grundsätze der Betriebsführung in sozialer, personeller, wirtschaftlicher und technischer Hinsicht sowie über die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen abzuhalten und ihn dabei über wichtige Angelegenheiten zu informieren. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die zur Beratung erforderlichen Unterlagen auszuhändigen. ...

#### § 92a Arbeitsschutz

(1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig anzuhören und mit ihm darüber zu beraten. Der Betriebsinhaber ist insbesondere verpflichtet, ...

- den Betriebsrat bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen zu hören, die die Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkung der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer haben,
- den Betriebsrat bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung zu beteiligen,
- den Betriebsrat bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sowie bei der Planung und Organisation der Unterweisung zu beteiligen....

## **§ 94 ArbVG Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung**

(1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über geplante Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung sowie der betrieblichen Schulung und Umschulung zum ehestmöglichen Zeitpunkt in Kenntnis zu setzen.

(2) Der Betriebsrat hat das Recht, Vorschläge in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung, Schulung und Umschulung zu erstatten und Maßnahmen zu beantragen. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat über dessen Vorschläge und Anträge zu beraten.

(3) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung sowie betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen mitzuwirken. Art und Umfang der Mitwirkung können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(4) Der Betriebsrat hat das Recht, an den Verhandlungen zwischen dem Betriebsinhaber und den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung über Maßnahme der betrieblichen Schulung, Umschulung und Berufsausbildung teilzunehmen. Zeitpunkt und Gegenstand der Beratungen sind ihm rechtzeitig mitzuteilen. Gleiches gilt, wenn investive Förderungen nach dem Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, gewährt oder betriebliche Schulungsmaßnahmen in solche umgewandelt werden sollen.

(5) Der Betriebsrat ist berechtigt, sich an allen behördlichen Besichtigungen zu beteiligen, welche die Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung berühren.

(6) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen teilzunehmen. Art und Umfang der Teilnahme sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluss, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, entscheidet auf Antrag eines der Streitteile die Schlichtungsstelle.

(7) Die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(8) Der Betriebsrat kann die Auflösung einer betriebs- oder unternehmenseigenen Schulungs- oder Bildungseinrichtung binnen vier Wochen beim Gericht anfechten, wenn sie den in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Auflösungsgründen widerspricht oder, wenn solche Regelungen nicht bestehen, unter Abwägung der Interessen der Arbeitnehmer und des Betriebes nicht gerechtfertigt ist.

### **§ 129. Aufgaben und Befugnisse des Jugendvertrauensrates**

(1) Der Jugendvertrauensrat ist berufen, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer des Betriebes wahrzunehmen. Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, so hat der Jugendvertrauensrat, sofern Abs. 3 nicht anderes bestimmt, seine Aufgaben im Einvernehmen mit dem Betriebsrat wahrzunehmen. § 39 ist sinngemäß anzuwenden.

(2) In Erfüllung dieser Aufgabe hat der Jugendvertrauensrat den Betriebsrat zu beraten und zu unterstützen, der seinerseits verpflichtet ist, dem Jugendvertrauensrat bei der Wahrnehmung der besonderen Belange der jugendlichen Arbeitnehmer beizustehen.

(3) In Wahrnehmung der Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer ist der Jugendvertrauensrat insbesondere berufen:

1. Bei allen Angelegenheiten, die die Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer des Betriebes betreffen, beim Betriebsrat und, sofern ein solcher nicht besteht, beim Betriebsinhaber entsprechende Maßnahmen zu beantragen und auf die Beseitigung von Mängeln hinzuwirken;
2. darüber zu wachen, dass die Vorschriften, die für das Arbeitsverhältnis jugendlicher Arbeitnehmer gelten, eingehalten werden, und über wahrgenommene Mängel dem Betriebsrat, dem Betriebsinhaber und erforderlichenfalls den zum Schutz jugendlicher Arbeitnehmer eingerichteten Stellen Mitteilung zu machen und auf Beseitigung dieser Mängel hinzuwirken;



3. an den Unterweisungen gemäß § 24 des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987, BGBl. Nr. 599, durch ein Mitglied teilzunehmen;
4. Vorschläge in Fragen der Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung jugendlicher Arbeitnehmer zu erstatten;
5. an den Beratungen zwischen Betriebsrat (Betriebsausschuss) und Betriebsinhaber (§§ 92, 94 Abs. 2 letzter Satz und Abs. 4, 109 Abs. 1) durch ein Mitglied teilzunehmen;
6. an den Sitzungen des Betriebsrates (Betriebsausschusses) mit beratender Stimme teilzunehmen (§ 128 Abs. 4 und 5).

(4) Der Betriebsrat und der Betriebsinhaber sind verpflichtet, dem Jugendvertrauensrat die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

## Die GPA-djp Jugend vor Ort!

### **GPA-djp Bundesjugendabteilung**

Alfred-Dallinger-Platz 1  
1034 Wien  
Tel: 050301 – 21510

### **GPA-djp Wien**

Alfred-Dallinger-Platz 1  
1034 Wien  
Tel: 050301 – 21298

### **GPA-djp Niederösterreich**

Gewerkschaftsplatz 1  
3100 St. Pölten  
Tel: 050301 – 22033

### **GPA-djp Burgenland**

Wiener Straße 7  
7000 Eisenstadt  
Tel: 050301 – 23047

### **GPA-djp Steiermark**

Karl-Morre-Straße 22  
8020 Graz  
Tel: 050301 - 24206

### **GPA-djp Kärnten**

Bahnhofstraße 44/4  
9020 Klagenfurt  
Tel: 050301 – 25000

### **GPA-djp Oberösterreich**

Volksgartenstraße 14  
4020 Linz  
Tel: 050301 - 26114

### **GPA-djp Salzburg**

Markus-Sittikus Str. 10  
5020 Salzburg  
Tel: 050301 – 27025

### **GPA-djp Tirol**

Südtiroler Platz 14-16  
6020 Innsbruck  
Tel: 050301 - 28109

### **GPA-djp Vorarlberg**

Reutegasse 11  
6901 Bregenz  
Tel: 050301 – 29014





## Dein Weg zur Matura Berufsreifeprüfung am bfi

### **Die Berufsreifeprüfung ist eine vollwertige Matura.**

Das heißt: Zugang zu allen Universitäten und Studienrichtungen, zu allen Kollegs, Fachhochschulen und Akademien. Die Berufsreifeprüfung ist im Bundesdienst und in vielen Unternehmen als Matura anerkannt.

### **Die Berufsreifeprüfung besteht aus vier Prüfungen auf Maturaniveau.**

Gepüft werden Deutsch, Mathematik, eine Fremdsprache und der Fachbereich, in dem der/die Kandidat/-in ausgebildet oder beruflich tätig ist.

### **Die Berufsreifeprüfung ist für Lehrlinge jetzt kostenlos!**

Nutze jetzt die Chance, mit der „Lehre mit Matura“ zwei Ausbildungen in einem zu absolvieren und mit zwei Qualifikationen in die berufliche Karriere zu starten!

### **Das bfi hat maßgeschneiderte Kursmodelle für Lehrlinge:**

Zusammenarbeit mit den Berufsschulen, Beratungs- und Coachingangebote, Prüfungsvorbereitung, zeitgemäße Lehrmethoden.

### **Informieren und anmelden:**

auf [www.bfi.at](http://www.bfi.at) oder direkt beim bfi  
in deinem Bundesland!

