

GZ 466/8-III/C/98

Sachbearbeiter: Dr. ZIMMERMANN
Tel. 01/531 20 - 3245

Lehrlingsausbildung
im Ressortbereich des BMUK

Verteiler: VII, N
Sachgebiet: Personalwesen

Inhalt: Lehrlingsausbildung im Ressortbereich des BMUK

Rechtsgrundlagen: Berufsausbildungsgesetz– BAG (BGBl.Nr. 142/1969, idF BGBl. I Nr. 67/1997),
Verordnung über die Lehrberufsliste(BGBl.Nr. 268/1975, idF BGBl. II Nr. 128/1998),
Verwaltungsassistent-Ausbildungsordnung(BGBl. II Nr. 330/1997),
Verordnung über die Gleichhaltung von Prüfungen und Ausbildungen (BGBl. II Nr. 354/1997),
Kinder- und Jugendschutz-Beschäftigungsgesetz 1987 – KJBG (BGBl.Nr. 599, idF BGBl. I Nr. 126/1997), Verordnung über die Beschäftigungsverbote und –beschränkungen für Jugendliche- KJBG-VO (BGBl.Nr. 527/1981, idF BGBl. II Nr. 173/1997),
Arbeitszeitgesetz 1969 – AZG(BGBl.Nr. 461, idF BGBl. I Nr. 46/1997),
Arbeitsruhegesetz – ARG (BGBl.Nr. 144/1983, idf BGBl. I Nr. 46/1997),
Allgemeines Sozialversicherungsgesetz(BGBl.Nr. 189/1955 idF BGBl. I Nr. 30/1998) ,
Entgeltfortzahlungsgesetz 1974 – EFZG (BGBl.Nr. 399, idF BGBl. I Nr. 139/1997),
Urlaubsgesetz 1976 – UrlG (BGBl.Nr. 390, idF BGBl.Nr. 832/1995) ,
Mutterschutzgesetz 1979 – MSchG. (BGBl.Nr. 221, idF BGBl. I Nr. 61/1997),
Arbeitsplatzsicherungsgesetz 1991(BGBl.Nr. 683, idF BGBl. I Nr. 30/1998)

Geltung: Unbefristet

R u n d s c h r e i b e n Nr. 17/1998

An alle
Dienststellen

In Ergänzung zum ho. RS Nr. 66/1997, GZ 466/35-III/C/97 vom 18.12.1997, betreffend Lehrlingsausbildung im Ressortbereich des BMUK, wird über weitere wesentliche Bestimmungen bzw. von den Dienstbehörden und Dienststellen zu treffende Maßnahmen informiert:

1. ANMELDEFRISTEN (FRISTENSHEMA):

In der Lehrlingsausbildung sind vom Bund als Lehrberechtigtem folgende **Anmeldefristen** einzuhalten:

- * bei der örtlich zuständigen Gebietskrankenkasse
binnen einer Woche ab Beginn des Lehrverhältnisses;
- * bei der Berufsschule
binnen zwei Wochen ab Beginn des Lehrverhältnisses (ein Formular einer Anmeldung bei der Berufsschule liegt bei – siehe Beilage A);
- * bei der Lehrlingsstelle
binnen drei Wochen ab Beginn des Lehrverhältnisses (Anmeldung zum Lehrvertrag siehe Beilage 5 des RS Nr. 66/1997).

Bei den dem BMUK direkt nachgeordneten Dienststellen wird die Anmeldung bei der zuständigen Gebietskrankenkasse durch das BMUK vorgenommen. Die Anmeldungen bei der Berufsschule und der Lehrlingsstelle sind hingegen von den Dienststellen vorzunehmen. Ablichtungen der Anmeldungen sind dem BMUK vorzulegen.

2. PROBEZEIT

Das Berufsausbildungsgesetz - BAG legt zwingend eine Probezeit für die Dauer von zwei Monaten ab Lehrzeitbeginn fest. Während der Probezeit können sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis jederzeit einseitig, ohne Frist und ohne Angabe von Gründen, schriftlich auflösen (siehe Pkt. 13). Erfüllt der Lehrling in den ersten zwei Monaten seine Schulpflicht in einer lehrgangsmäßig geführten Berufsschule und ist somit nicht in der Dienststelle tätig, so gelten die ersten sechs Wochen der Ausbildung in der Dienststelle (jedoch nicht die Zeit der Berufsschule) als Probezeit.

Weibliche Lehrlinge, die in der Probezeit ihre Schwangerschaft melden, oder männliche Lehrlinge mit einem Einberufungsbefehl zum Präsenz- bzw. Zivildienst unterliegen während der Probezeit nicht den besonderen gesetzlichen Schutzbestimmungen hinsichtlich der Auflösung von Dienstverhältnissen.

3. PFLICHTEN DES LEHRBERECHTIGTEN

Im Vordergrund steht die Verpflichtung des Lehrberechtigten, den Lehrling im Sinne des Berufsbildes auszubilden. Berufsfremde Arbeiten und Tätigkeiten, die die Kräfte des Jugendlichen übersteigen, sind verboten.

Weiters müssen dem Lehrling der Besuch der Berufsschule und die Ablegung der Lehrabschlussprüfung ermöglicht werden. Die dafür notwendige Zeit ist unter Fortzahlung der Lehrlingsentschädigung freizugeben. Da der Lehrling in der Regel Jugendlicher ist, sind die Jugendschutzbestimmungen (Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz - KJBG) einzuhalten. Der Lehrberechtigte muss auch die notwendigen Kontakte zu den Erziehungsberechtigten herstellen. Die den Lehrberechtigten betreffenden finanziellen Verpflichtungen betreffen die:

- a) Lehrlingsentschädigung (auch während des Schulbesuches);
- b) Prüfungstaxe (bei erstmaligem Antritt zur Lehrabschlussprüfung);
- c) Kosten für die Materialien zur Lehrabschlussprüfung.

Die entsprechende VA-Verrechnungspost bezüglich lit. b wird gesondert bekanntgegeben.

ANZEIGEPFLICHTEN

Da die Lehrlingsausbildung durch die Lehrlingsstellen überwacht wird, sind diesen vom Lehrberechtigten anzuzeigen:

- * die länger als vier Monate dauernde Verhinderung (Krankheit, Schwangerschaft, Präsenz- oder Zivildienst) von der Ausbildung;
- * vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses (Entlassung, Austritt);
- * Betrauung und Wechsel eines Ausbilders oder Ausbildungsleiters;
- * Tod des Lehrlings.

Für die dem BMUK direkt nachgeordneten Dienststellen werden die vorstehenden Anzeigen vom BMUK wahrgenommen. Zu diesem Zwecke sind die entsprechenden Meldungen von den Dienststellen unverzüglich anher zu erstatten.

Die Verletzung der Anzeigepflichten stellt eine Verwaltungsübertretung dar.

4. BERUFSSCHULKOSTEN

Es wird darauf hingewiesen, dass bei Unterbringung eines Lehrlings in einem Schülerheim (Internat) zur Erfüllung seiner Berufsschulpflicht diesem vom Lehrberechtigten die Differenz zwischen den Internatskosten und der Bruttolehrlingsentschädigung zu ersetzen ist. Die entsprechende VA-Verrechnungspost wird gesondert bekanntgegeben.

5. ARBEITSZEIT

Die Arbeitszeitregelung für Lehrlinge bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ist im KJBG geregelt. Bei älteren Lehrlingen finden das Arbeitszeitgesetz (AZG) und das Arbeitsruhegesetz (ARG) Anwendung.

ARBEITSZEITAUSSCHUSS

Die gesetzlich vorgesehene Wochenarbeitszeit für Lehrlinge beträgt 40 Stunden pro Woche und darf 8 Stunden pro Tag nicht überschreiten. Lehrlinge sind nicht zu Überstundenleistungen heranzuziehen. In der Zeit zwischen 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr dürfen Lehrlinge nicht beschäftigt werden (Nachruhe).

RUHEPAUSEN UND RUHEZEITEN FÜR LEHRLINGE

Nach viereinhalb Stunden Arbeitszeit ist eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde vorzusehen. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss die ununterbrochene Ruhezeit mindestens 12 Stunden dauern.

6. SONSTIGER SCHUTZ VON JUGENDLICHEN

Lehrlinge gelten bis zur Beendigung des Lehrverhältnisses, längstens jedoch bis zur Vollendung des 19. Lebensjahres, als Jugendliche. Zur Wahrung ihrer körperlichen und geistigen Integrität bzw. Entwicklungsmöglichkeiten schreiben das KJBG und die dazu ergangene Verordnung über die Beschäftigungsverbote und –beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO) die Einhaltung vieler Schutzvorschriften vor. Dies gilt vor allem für Arbeiten, die mit besonderen Gefahren für die Gesundheit der Lehrlinge verbunden sind.

ÄRZTLICHE UNTERSUCHUNG FÜR JUGENDLICHE

Jugendliche werden zwecks Überwachung ihres Gesundheitszustandes jährlich einmal von der örtlich zuständigen Gebietskrankenkasse einer ärztlichen Untersuchung unterzogen. Hiefür ist die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung der Lehrlingsentschädigung zu gewähren. Die Einladung zu der Untersuchung erfolgt durch die Gebietskrankenkasse.

VERZEICHNIS DER JUGENDLICHEN

In jeder Dienststelle, in der Jugendliche beschäftigt werden, muss ein Verzeichnis der Jugendlichen geführt werden (Muster siehe Beilage B).

7. FORTZAHLUNG DER LEHRLINGSENTSCHÄDIGUNG BEI ARBEITSVERHINDERUNG DURCH KRANKHEIT (ODER UNGLÜCKSFALL) SOWIE AUSWIRKUNGEN AUF DIE DAUER DES LEHRVERHÄLTNISES

Dem Lehrling stehen bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unglücksfall folgende Entgeltfortzahlungsansprüche zu:

- a) für eine oder mehrere Erkrankungen bzw. Unglücksfälle innerhalb des Lehrjahres bis zu insgesamt vier Wochen:
volle Lehrlingsentschädigung;
- b) bei Erschöpfung dieses Anspruches bereits durch die erste Arbeitsverhinderung wegen Krankheit bzw. Unglücksfalls und deren Fortdauer:
weitere zwei Wochen Teilentgelt (Unterschiedsbetrag zwischen Lehrlingsentschädigung und Krankengeld der Gebietskrankenkasse);
- c) für jede weitere neue Erkrankung bzw. jeden neuerlichen Unglücksfall innerhalb desselben Lehrjahres nach Erschöpfung des Anspruches auf vier Wochen volle Lehrlingsentschädigung:
für die ersten drei Tage der Arbeitsverhinderung volle Lehrlingsentschädigung,
für die folgenden Tage der Arbeitsverhinderung bis zu weiteren sechs Wochen Teilentgelt (siehe lit.b).

Die fortgezahlten Beträge sind mit Ausnahme des Falls c) erstattungsfähig und können daher bei der örtlich zuständigen Gebietskrankenkasse zurückgefordert werden (siehe Beilage C)

Bei den dem BMUK direkt nachgeordneten Dienststellen wird die Rückforderung vom BMUK vorgenommen.

Bemerkt wird, dass der Lehrling krankheitsbedingte Arbeitsverhinderungen unverzüglich zu melden und auf Verlangen des Lehrberechtigten durch eine ärztliche Bestätigung nachzuweisen hat. Eine solche ist jedenfalls bei einer länger als drei Arbeitstage dauernden Arbeitsverhinderung zu verlangen. Bei Nichtentsprechung besteht kein Anspruch auf Krankenentgelt.

AUSWIRKUNGEN AUF DIE DAUER DES LEHRVERHÄLTNISES

Eine über vier Monate dauernde Verhinderungszeit (wegen Krankheit, Unfall, Schwangerschaft bzw. Präsenz- oder Zivildienst) wird nicht auf die Lehrzeit angerechnet und erfordert deswegen die vertragliche Verlängerung des Lehrverhältnisses. Diese ist dem Lehrling zeitgerecht anzubieten.

8. URLAUB – PFLEGEFREISTELLUNG

Die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes (UrlG) und des KJBG hinsichtlich Urlaub und Pflegefreistellung finden auch auf Lehrlinge Anwendung. Der Urlaubsanspruch besteht für jedes Lehrjahr, wobei als Urlaubsjahr das Lehrjahr gilt. Dem Lehrling steht pro Lehrjahr (dieses beginnt mit dem Dienstantrittstag) ein Urlaub von 30 Werktagen (d.s. 25 Arbeitstage) zu. Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Lehrjahres im Verhältnis zu der im Lehrjahr zurückgelegten Arbeitszeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahrs, in dem er entstanden ist. Der Verbrauch des Urlaubs ist unter Rücksichtnahme auf die dienstlichen Erfordernisse und die Erholungsmöglichkeit des Lehrlings zwischen dem Lehrberechtigten und dem Lehrling zu vereinbaren. Auf Verlangen von jugendlichen Lehrlingen (bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres) muss der Urlaubsverbrauch in der Zeit vom 15. Juni bis 15. September im Ausmaß von mindestens 12 Werktagen ermöglicht werden (soweit ein Urlaubsanspruch in diesem Ausmaß besteht).

9. MUTTERSCHUTZGESETZ

Das Mutterschutzgesetz (MSchG) gilt auch für weibliche Lehrlinge. Weibliche Lehrlinge, die in der Probezeit ihre Schwangerschaft melden, unterliegen während der Probezeit nicht den besonderen gesetzlichen Schutzbestimmungen hinsichtlich der Auflösung von Dienstverhältnissen. Der Lehrberechtigte hat in der Folge die Schwangerschaft schriftlich dem zuständigen Arbeitsinspektorat bekanntzugeben.

Diese Bekanntgabe erfolgt bei den dem BMUK direkt nachgeordneten Dienststellen durch das BMUK. Das Beschäftigungsverbot und eine eventuell daran anschließende Karenzzeit haben auf das Ende des Lehrverhältnisses keinen Einfluss. Das Lehrverhältnis endet wie im Lehrvertrag vorgesehen. Eine über vier Monate dauernde Verhinderungszeit wird aber nicht auf die Lehrzeit angerechnet und erfordert deswegen die vertragliche Verlängerung des Lehrverhältnisses. Diese ist dem Lehrling zeitgerecht anzubieten.

Die einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses während der Schwangerschaft ist nur schriftlich und bei Minderjährigen (d.h. vor Vollendung des 19. Lebensjahres) nur nach Vorlage einer Bescheinigung eines Arbeits- und Sozialgerichts oder einer gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer (Arbeiterkammer) über eine durchgeführte Belehrung hinsichtlich des Kündigungsschutzes zulässig. Die diesbezüglichen Veranlassungen werden bei den dem BMUK direkt nachgeordneten Dienststellen durch das BMUK getroffen.

10. PRÄSENZ- und ZIVILDIENTST

Das Arbeitsplatzsicherungsgesetz 1991 gilt auch für zum Präsenz- oder Zivildienst einberufene Lehrlinge. Der Präsenz(Zivil)dienst hat auf das Ende der Lehrverhältnisse keinen Einfluss. Das Lehrverhältnis endet wie im Lehrvertrag vorgesehen. Eine über vier Monate dauernde Verhinderungszeit wird aber nicht auf die Lehrzeit angerechnet und erfordert deswegen die vertragliche Verlängerung des Lehrverhältnisses. Diese ist dem Lehrling zeitgerecht anzubieten.

Die diesbezüglichen Veranlassungen werden bei den dem BMUK direkt nachgeordneten Dienststellen durch das BMUK getroffen.

11. SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE STELLUNG DES LEHRLINGS

Lehrlinge sind in der Kranken-, Unfall-, Pensions- sowie Arbeitslosenversicherung pflichtversichert.

In der Sozialversicherung erfolgt die Beitragsaufteilung wie folgt:

<u>KRANKENVERSICHERUNG</u>	in den ersten zwei Lehrjahren alleinige Beitragsleistung des Lehrberechtigten	danach Beitragsaufteilung 50:50
<u>UNFALLVERSICHERUNG</u>	alleinige Beitragsleistung des Lehrberechtigten.	
<u>PENSIONSVERSICHERUNG</u>	Beitragsaufteilung 50:50 für die gesamte Lehrzeit	
<u>ARBEITSLÖSEN- VERSICHERUNG</u>	in den ersten zwei Lehrjahren keine Beitragspflicht	ab dem letzten Lehrjahr Beitragsaufteilung 50:50

12. ENDIGUNG DES LEHRVERHÄLTNISES

Das Lehrverhältnis endet grundsätzlich mit der vereinbarten Lehrzeitdauer.

Vor Ablauf der vereinbarten Lehrzeit endet das Lehrverhältnis – abgesehen von den Fällen der vorzeitigen Auflösung – aus bestimmten Gründen, wobei die Endigung kraft Gesetzes eintritt. Ein Tätigwerden eines Vertragspartners (wie bei einem vorzeitigen Austritt) ist nicht notwendig. Diese Gründe sind insbesondere:

- * erfolgreiche Ablegung der Lehrabschlussprüfung (das Lehrverhältnis endet mit Ablauf der Woche der Prüfungsablegung)
- * rechtskräftige Verweigerung der Eintragung des Lehrvertrages
- * Tod des Lehrlings.

13. VORZEITIGE AUFLÖSUNG DES LEHRVERHÄLTNISES

Ein Lehrverhältnis kann zwar nicht gekündigt, aber in folgenden Fällen vorzeitig aufgelöst werden:

- * während der Probezeit
- * einvernehmlich
- * durch vorzeitige Auflösung durch den Lehrberechtigten oder durch den Lehrling.

Jede vorzeitige Auflösung eines Lehrverhältnisses muss schriftlich erfolgen und ist unverzüglich der Lehrlingsstelle zu melden.

Bei den dem BMUK direkt nachgeordneten Dienststellenerfolgt die Auflösung des Lehrverhältnisses sowie die Meldung an die Lehrlingsstelle durch das BMUK.

AUFLÖSUNG WÄHREND DER PROBEZEIT

Während der Probezeit (siehe Pkt. 2) kann sowohl der Lehrberechtigte als auch der Lehrling das Lehrverhältnis ohne Angabe von Gründen jederzeit einseitig fristlos auflösen. Wird das Dienstverhältnis seitens des minderjährigen Lehrlings aufgelöst, ist überdies (bei aufrechter Ehe) die Unterschrift beider Elternteile einzuholen.

EINVERNEHMLICHE AUFLÖSUNG

Eine solche ist jederzeit möglich und muss schriftlich erfolgen. Bei Minderjährigen ist (bei aufrechter Ehe) die Unterschrift beider Elternteile erforderlich. Außerdem muss eine Belehrung des Lehrlings durch ein Arbeits- und Sozialgericht oder eine Kammer für Arbeiter und Angestellte hinsichtlich des Kündigungsschutzes erfolgt sein. Die Bescheinigung darüber ist der Auflösungsanzeige an die Lehrlingsstelle beizulegen.

VORZEITIGE AUFLÖSUNG DURCH DEN LEHRBERECHTIGTEN (ENTLASSUNG) ODER DURCH DEN LEHRLING (AUSTRITT)

Die einzelnen Gründe, die die Partner des Lehrvertrages zur vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses berechtigen, sind im BAG angeführt. Die vorzeitige Auflösung durch den Lehrberechtigten (Entlassung) muss unverzüglich nach Bekanntwerden eines Anlassfalls ausgesprochen werden und muss so schnell wie möglich schriftlich erfolgen. Rechtsstreitigkeiten zwischen Lehrberechtigtem und Lehrling über den Bestand oder Nichtbestand eines Lehrverhältnisses fallen in die Kompetenz der Arbeits- und Sozialgerichte.

URLAUBSENTSCHÄDIGUNG UND URLAUBSABFINDUNG (§ 9 URLAUBSGESETZ - UrlG)

Urlaubsentuschädigung bedeutet die volle Abgeltung nicht verbrauchter Urlaubstage. Ob die Entschädigung zusteht, hängt vom Zeitpunkt und Art der Auflösung des Dienstverhältnisses ab. Die Urlaubsabfindung ist hingegen die aliquote Abgeltung nicht verbrauchter Urlaubstage. Auch hier ist die Frage entscheidend, wann und wie die Beendigung des Lehrverhältnisses zustande kam. Die Entschädigung und Abfindung beziehen sich immer auf die nicht verbrauchten Urlaubstage für dasjenige Jahr, in dem das Lehrverhältnis endet. Resturlaubstage aus dem vorangegangenen Lehrjahr (z.B. der Lehrling löst im zweiten Lehrjahr das Lehrverhältnis, hat aber noch Urlaubstage aus dem 1. Lehrjahr nicht verbraucht) sind daher immer voll abzugelten (Berechnung wie bei der Urlaubsentuschädigung).

Es gebührt bei:

- * Einvernehmlicher Auflösung in der ersten Hälfte des Urlaubsjahres: Abfindung
- * einvernehmlicher Auflösung in der zweiten Hälfte des Urlaubsjahres: Entschädigung
- * Entlassung aus Verschulden des Lehrlings: Abfindung
- * Entlassung aus Verschulden des Lehrlings in den ersten sechs Monaten des Lehrverhältnisses:
Abfindung
- * Entlassung ohne Verschulden des Lehrlings nach den ersten sechs Monaten des Lehrverhältnisses:
Entschädigung
- * begründetem vorzeitigem Austritt in den ersten sechs Monaten des Lehrverhältnisses: Abfindung
- * begründetem vorzeitigem Austritt nach den ersten sechs Monaten des Lehrverhältnisses: Entschädigung
- * unbegründetem vorzeitigem Austritt: nichts.

14. LEHRZEUGNIS

Sowohl nach Endigung (siehe Pkt. 12) als auch bei vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses (siehe Pkt. 13) ist vom Lehrberechtigten ein gebührenfreies Zeugnis (Lehrzeugnis) mit Angabe des erlernten Berufes und der kalendermäßigen Dauer des Lehrverhältnisses auszustellen. Angaben, die das Fortkommen des Lehrlings erschweren könnten, sind unzulässig.

Bei den dem BMUK direkt nachgeordneten Dienststellen wird das Lehrzeugnis von der Dienststelle ausgestellt.

15. WEITERVERWENDUNGSPFLICHT (BEHALTEZEIT)

Der ausgelernte Lehrling ist für vier Monate in der Dienststelle im erlernten Beruf weiterzuverwenden. Hat der Lehrling beim Lehrberechtigten (nur) höchstens die Hälfte der Lehrzeit zurückgelegt, wird die Behaltezeit halbiert. Im Falle einer Schwangerschaft bzw. eines Präsenz- oder Zivildienstes während der Behaltezeit kann es zu einer Verlängerung der tatsächlichen Behaltezeit kommen. Weiters wird darauf hingewiesen, dass nach Pkt. 1 Abs. 3 des Allgemeinen Teiles des Stellenplanes die Weiterbeschäftigung von Lehrlingen während der gesetzlichen Behaltefrist keiner Planstellenbindung bedarf. Hinsichtlich der Entlohnung während der Behaltezeit ergeht noch eine gesonderte Mitteilung.

16. AUSHANG- UND AUFLAGEPFLICHTIGE VORSCHRIFTEN

Arbeitgeber, die Jugendliche beschäftigen, müssen

- * einen Abdruck des KJBG und der KJBG-VO sowie Abschriften von die Verordnung betreffenden Bescheiden des Arbeitsinspektorats im Betrieb an geeigneter, für alle Arbeitnehmer leicht zugänglicher Stelle auflegen und
- * auch die übrigen sogenannten aushangpflichtigen Gesetze beachten, wie zum Beispiel Arbeitnehmerschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz. Außerdem muss in Dienststellen, in denen Lehrlinge beschäftigt werden, an einer für die Arbeitnehmer leicht zugängliche Stelle ein Aushang über den Beginn und das Ende der Normalarbeitszeit und der Ruhepausen sowie über die Dauer der Wochenruhezeit des(r) Jugendlichen gut sichtbar angebracht werden (Muster siehe Beilage D).

Es wird bemerkt, dass eine Zusammenfassung der aushangpflichtigen Vorschriften im Buchhandel erhältlich ist.

Weiters wird mitgeteilt, dass bei der Abteilung VII/7 des BMF (1010 Wien, Wollzeile 1-3, Tel. 01/512-26-51/507 (Frau HAAG), FAX 01/512-26-51/515) die Unterlage „Lehrlingsausbildung im Bundesdienst“ angefordert werden kann.

Abschließend werden die Landesschulräte (Stadtschulrat für Wien) unter Hinweis auf das RS Nr. 66/1997, GZ 466/35-III/C/97, nochmals dringend ersucht, die Dienststellen und Personen, die Lehrlinge ausbilden, anher zwecks Weiterleitung an das BMF ehebaldigst bekanntzugeben.

Wien, 15. Mai 1998

Für die Bundesministerin.

Dr. Oberleitner

F.d.R.d.A.: