

Berufsorientierungstage bzw. „Schnuppern“ in BETRIEBEN

Das Schulunterrichtsgesetz (§ 13b) sieht für SchülerInnen ab der 8. Schulstufe die Möglichkeit zum Schnuppern an bis zu fünf Tagen während des Unterrichtsjahrs vor.

Die Schulleitung der (Sport)Mittelschule Niederwaldkirchen unterstützt euch Schüler in eurer individuellen Berufsorientierung in **zwei Betrieben und/oder weiterführenden Schulen pro Semester** zu „schnuppern“.

[LINK Allgemeine Informationen](#)

Vereinbarung zur Absolvierung einer individuellen Berufsorientierung

WÄHREND DER UNTERRICHTSZEIT in BETRIEBEN (gem. § 175 Abs. 5 Z1 ASVG iVm §13 b SchUG)

An den **Berufsorientierungslehrer Martin Fesl** der:

<u>Schule:</u>	Mittelschule	Sportmittelschule Niederwaldkirchen
<u>Klasse:</u>		
<u>Name des Schülers:</u>		
<u>Geburtsdatum:</u>		
<u>Adresse:</u>		

Als Erziehungsberechtigter ersuche ich o.g. Schüler/In im Rahmen der individuellen Berufsorientierung (§ 175 Abs. 5 Z1 ASVG iVm § 13 b SchUG) im

<u>Betrieb:</u>		
<u>Ansprechperson:</u>		
<u>Kontakt:</u>	<u>Tel.:</u>	<u>/ e-mail:</u>
<u>Termin:</u>	<u>/ Zeit(raum):</u>	

die Fertigkeiten und Kenntnisse des

<u>Berufs (Lehrberufes):</u>	
------------------------------	--

zu ermöglichen.

Es besteht für diesen Zeitraum kein Anspruch auf Entgelt !

In der Zeit der individuellen Berufsorientierung durch den Schüler wird im Betrieb eine Aufsichtsperson bestellt. Rückseitig angeführte Rechte und Pflichten werden vom Betrieb, Erziehungsberechtigtem und Schüler mit Ihren jeweiligen Unterschriften zur Kenntnis genommen.

Unterschrift des Betriebs

Unterschrift Erziehungsberechtigte(r)

Unterschrift BO-Beauftragter
Martin Fesl

Rechte & Pflichten

- Die Berufspraktischen Tage sind kein Arbeitsverhältnis !
- Eine Eingliederung der Schüler in den Arbeitsprozess ist unzulässig, das heißt er wird lediglich für einen vereinbarten Zeitraum beschäftigt, ersetzt jedoch keine Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers !
- Schüler unterliegen keiner Arbeitspflicht, keiner bindenden Arbeitszeit und nicht dem arbeitsrechtlichen Weisungsrecht des Betriebsinhabers.
- Schüler haben keinen Anspruch auf Entgelt.
- Die Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzes und der arbeitshygienischen Vorschriften sind zu berücksichtigen.
- Es muss eine schriftliche Bestätigung vorliegen, dass der Schüler auf die relevanten Rechtsvorschriften (z.B. jugendschutzrechtliche Bestimmungen, Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzgesetzes und arbeitshygienische Vorschriften) hingewiesen wurde (siehe unten).
- Auf die Körperkraft der Schüler ist Rücksicht zu nehmen.
- Schüler sind als solche nach dem ASVG bei der AUVA unfallversichert. Sie müssen nicht bei der Sozialversicherung angemeldet werden.
- Durch Schüler verursachte Schäden unterliegen dem allgemeinen Schadensersatzrecht. Die Haftung ist im Einzelfall zu prüfen.

Erklärung des Schülers

Ich bestätige, dass ich vom Betrieb über die für mich relevanten Rechtsvorschriften (Jugendschutz, Arbeitnehmerschutz und Arbeitshygiene) aufgeklärt wurde.

Unterschrift Schüler/In