

## 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 in BETRIEBEN AUSSERHALB DER UNTERRICHTSZEIT (gem. § 175 Abs. 5 Z 3 ASVG)

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

Als Erziehungsberechtigte(r) erteile ich hiermit die Zustimmung, dass obgenannter Schüler im Rahmen der individuellen Berufsorientierung (§ 175 Abs. 5 Z 3 ASVG) im

<u>Betrieb:</u>			<u>/ web:</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

Berufs (Lehrberufes):

ohne Anspruch auf Entgelt kennenlernen kann.

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.

, 29. September 2020

\_\_\_\_\_  
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