

Von Anfang an!

Sicher und gesund
durch die Lehre

ARBEITSWELT DER GEN Z

So wollen
junge Menschen
arbeiten
S. 05

HITZESCHUTZ- VERORDNUNG

Das gilt seit 2026
S. 06

KRAFTAKT RETTUNGS- DIENST

Das braucht
es jetzt!
S. 07

ARBEITSKLIMA INDEX

So (un)zufrieden
sind junge
Beschäftigte
S. 33

GESTALTE JETZT *DEINE* *ZUKUNFT* MIT!

DU BIST...

- LEHRLING
- ARBEITNEHMER:IN
- IN AUSBILDUNG
- SCHÜLER:IN
- STUDENT:IN
- ZIVILDIENER
- PRÄSENZDIENER

***MACH DICH STARK
UND WERDE MITGLIED!***

→ ALLE INFOS
ZU DEINER
MITGLIEDSCHAFT:



 **/OEGJ.AT**

 **/OEGJ.AT**

 **/OEGJ.AT**

 **OEGJ.AT**



Österreichische
Gewerkschaftsjugend

In dieser Ausgabe ...

04 Editorial, Impressum

AM PULS

- 05** Die Arbeitswelt der Generation Z
- 06** Neue Hitzeschutzverordnung fordert zum Handeln auf
- 07** Kraftakt Rettungsdienst
- 08** Künstliche Intelligenz in der Salzburger Arbeitswelt
- 09** Vorgestellt: Jugend- und Lehrlingsschutz

IM BLICK: JUGENDLICHE UND LEHRLINGE

- 10** Lehre ohne Schwere: Für einen sicheren und gesunden Start ins Arbeitsleben
- 14** Gesetzliche Regelungen im Jugend- und Lehrlingsschutz – das gilt
- 16** Caroline Krammer, Direktorin für Prävention und Leistungswesen der AUVA
- 18** Unfallprävention wirkt!



24

- 20** Arbeitssicherheit von Anfang an mit „JiA“
- 21** JVR: Starke Stimme, junges Team!
- 22** An der Seite junger Menschen
- 23** ÖGJ-Spitze im Gespräch
- 24** Jugend am Werk: Sicher ran ans Werk
- 27** AK Young: Starke Partnerin für junge Menschen
- 28** Arbeitsinspektion: Im Einsatz für die Sicherheit junger Arbeitnehmer:innen
- 29** Lehrlingsmonitor: Wie geht's den Lehrlingen?
- 30** Wege zu einem gelungenen Lehrabschluss



31



16

- 31** Gesichert am Mast, klare Infos am Monitor
- 32** Veranstaltungstipps
- 33** Junge Beschäftigte zunehmend unter Druck
- 34** Medientipps



10



Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Die ersten Jahre entscheiden über den Verbleib in einer Branche.

Der Einstieg ins Berufsleben prägt. Für Lehrlinge und junge Arbeitnehmer:innen entscheidet sich in diesen ersten Jahren, ob Erwerbsarbeit auch die Möglichkeit der persönlichen Entwicklung bietet oder sie nur als Grundlage der Existenzsicherung gesehen wird. Dies wird über die Arbeitsbedingungen ermöglicht: Machen sie krank oder sind sie persönlichkeitsfördernd gestaltet?

Junge Menschen sind besonders schutzbedürftig. Ihnen fehlt oft die Erfahrung, um ihre Rechte einzufordern oder problematische Arbeitsbedingungen richtig einzuschätzen. Oft fehlt es am Mut, problematische Arbeitssituationen anzusprechen. Dabei wissen wir aus der Beratung in der AK Salzburg, dass insbesondere junge Menschen stark unter Stressfaktoren am Arbeitsplatz leiden: Lange Arbeitszeiten, gefährliche Arbeit oder Tätigkeiten, die nichts mit der Ausbildung zu tun haben, sind leider keine Einzelfälle.

Wirksamer Arbeitnehmer:innenschutz sorgt für geregelte Arbeitszeiten, ausreichende Pausen sowie ein sicheres und persönlichkeitsförderndes Arbeitsumfeld statt bloßer Arbeitskraftausnutzung. Besonders wichtig sind niederschwellige Anlaufstellen wie Jugendvertrauensrät:innen in den Betrieben oder auch die Gewerkschaften und Arbeiterkammern. Gute Ausbildungsbedingungen senken Abbrüche, stärken das Betriebsklima und sichern langfristig qualifizierte Fachkräfte.

Eine spannende Lektüre wünscht

Karin Hagenauer

Referatsleitung Arbeitsbedingungen und
Arbeitnehmer:innenschutz in der AK Salzburg

Impressum

Redaktion Gesunde Arbeit

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Tel.: (01) 662 32 96-0
Fax: (01) 662 32 96-39793
E-Mail: redaktion@gesundearbeit.at
Internet: www.gesundearbeit.at

Redaktionsteam

Ruzica Goranovic (ÖGB-Verlag), Karin Flunger (Lektorat, ÖGB-Verlag), Magdalena Venier (Redigat), Silvia Rosoli (AK Wien), Amela Cetin (AK Wien), Dorottya Kicking (ÖGB), Dinah Djalinos-Glatz (ÖGB)

Redaktionsbeirat

Brigitte Ohr (AK Burgenland), Maximilian Turrini (AK Kärnten), Markus Schweiger (AK NÖ), Christian Schuckert (AK NÖ), Alexandra Obermeier-Gangl (AK NÖ), Johann Schachinger (AK OÖ), Harald Voglsam (AK OÖ), Karin Hagenauer (AK Salzburg), Stefan Bogner (AK Salzburg), Margit Schuß (AK Steiermark), Julia Bauer-Fabian (AK Tirol), Gertraud Walch (AK Tirol), Gabriele Graf (AK Vorarlberg), Dorottya Kicking (ÖGB), Dinah Djalinos-Glatz (ÖGB), Wolfgang Birbamer (GBH), Kerem Marc Guerkan (GÖD), Isabel Koberwein (GPA), Petra Bauer (GPF), Gabriela Hiden (PRO-GE), Patrick Bauer (PRO-GE), Peter Traschkowitsch (vida)

Bildredaktion/Layout/Grafik

Benjamin Nagy, Gerhard Vay

Coverfoto

Markus Zahradnik

Herausgeber:innen

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20-22, und
Österreichischer Gewerkschaftsbund,
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Medieninhaber:in

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte,
1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22

Telefon: +43 1 501 65-0

E-Mail: akmailbox@akwien.at

<https://www.arbeiterkammer.at/Impressum.html>

Verlag

Verlag des ÖGB GmbH, 1020 Wien,
Johann-Böhm-Platz 1

Verlagsort

Wien

Hersteller:in

Walstead Leykam Druck
GmbH & Co KG, 7201 Neudorf, Bickfordstraße 21
Herstellungsort: Neudorf

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Adressänderungen

Bitte bei Adressänderungen die Id
(Ziffer von 1 bis 10) im Adressfeld angeben!

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Tel.: (01) 662 32 96-0

E-Mail: aboservice@oegbverlag.at

Kostenloses Abo unter

www.gesundearbeit.at/magazin

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz

<https://www.arbeiterkammer.at/Impressum.html>

Die im Fachmagazin Gesunde Arbeit namentlich gezeichneten Beiträge entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber:innen. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Alle im Fachmagazin veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, auch auszugsweise, bedarf der Zustimmung der Redaktion und ist nur mit Quellenangabe gestattet.



Die Generation Z stellt die gängigen Bedingungen der Arbeitswelt infrage und wird dabei oft missverstanden: Sie fordert kein Luxusprogramm, sondern ein neues Arbeitsverständnis, das ihre Gesundheit schützt, Sinn stiftet und Grenzen respektiert. Die Bereitschaft zur Selbstaussbeutung gehört nicht mehr dazu.

Sinn, Wertschätzung und klare Grenzen: Die Arbeitswelt der Generation Z

Die Arbeitswelt ist vielerorts geprägt von Leistungsdruck, Entgrenzung, Beschleunigung und mangelnder Wertschätzung. Überdurchschnittliches Engagement wird oft als selbstverständlich betrachtet, gerechte materielle oder immaterielle Gegenleistungen fehlen vielfach. Die Generation Z – heute zwischen 16 und 26 Jahre alt – bringt neue Werte und Prioritäten mit, die all das kritisch hinterfragen. Aber: Was bedeutet das genau? Und: Wie wollen junge Menschen heute arbeiten?

Sinn, Wertschätzung und klare Grenzen sind ein Muss

Arbeit ist für die Generation Z nicht bloß Mittel zum Zweck, sondern Teil eines gelungenen Lebensentwurfs. Neben fairer Bezahlung fordern junge Menschen vor allem auch Sinnhaftigkeit, Respekt, Sicherheit und Wertschätzung. Die Ö3-Jugendstudie 2025 bestätigt diesen Anspruch: Jobsicherheit, eine sinnstiftende Tätigkeit, Arbeit auf Augenhöhe und Teamarbeit stehen etwa ganz oben auf der Prioritätenliste (jeweils rund 75 %). Auch eine ausgewogene Work-Life-Balance spielt eine zentrale Rolle (59 %), ebenso die Möglichkeit zu Homeoffice (29 %)

und eine Viertagewoche (25 %). Beruflicher Aufstieg bzw. ein hohes Einkommen bleibt für rund die Hälfte wichtig. Gleichzeitig widerlegt die Studie das Klischee einer „arbeits-scheuen“ Generation: 80 Prozent sind bereit, Vollzeit zu arbeiten – wesentlich ist eine strikte Grenze zwischen Berufs- und Privatleben.

Quiet Quitting – gesunde Reaktion auf mangelhafte Arbeitsbedingungen

Klar ist: Auch junge Beschäftigte wollen ihren Job engagiert ausüben – allerdings nicht um den Preis von Burn-out oder Herzinfarkt. Vor diesem Hintergrund gewinnt das Phänomen des Quiet Quitting an Bedeutung: Der Arbeitseinsatz orientiert sich konsequent an dem, was vertraglich vereinbart ist – nicht mehr und nicht weniger. (Unbezahlter) Mehrarbeit oder zusätzlichen Aufgaben, für die es keine adäquate Gegenleistung gibt, wird die rote Karte gezeigt. Entgegen gängiger Vorurteile ist Quiet Quitting kein Ausdruck von Faulheit oder fehlender Arbeitsmoral. Vielmehr handelt es sich um eine Schutzstrategie gegen Überlastung, um einen Versuch, erlebte Ungerechtigkeit auszugleichen, und um

ein verändertes Werteverständnis: Arbeit muss Raum für das Leben außerhalb des Jobs lassen.

Systemische Defizite und neue Chancen

Quiet Quitting ist mehr als individuelle Abgrenzung – es spiegelt systemische Defizite der Arbeitswelt wider. Hier braucht es ein Umdenken: Bedürfnisse und Forderungen nach Sinn, Anerkennung, Fairness und guten Arbeitsbedingungen müssen ernst genommen und umgesetzt werden. Betriebe, die hier aktiv handeln, schaffen Arbeitsplätze, die nicht nur junge Beschäftigte langfristig motivieren und binden. Angesichts des demografischen Wandels und Fachkräftemangels ist dies für alle Seiten ein Gewinn.

Johanna Klösch
AK Wien,
Abteilung für
Arbeitnehmer:in-
nenschutz und
Gesundheits-
berufe



Video-Tipp

„Quiet Quitting – wenn der Job nicht an erster Stelle steht“

Die Klimakrise treibt die Temperaturen in bisher unbekannte Höhen – mit spürbaren Folgen für Arbeitnehmer:innen, insbesondere für jene, die im Freien arbeiten. Die Belastungen durch Hitze und UV-Strahlung nehmen zu und gefährden zunehmend die Gesundheit. Mit 1. Jänner 2026 schafft die neue Hitzeschutzverordnung nun erstmals klare Schutzziele.



Die neue Hitzeschutzverordnung fordert zum Handeln auf

Die Bundesregierung greift damit eine langjährige Forderung von AK und ÖGB auf und setzt eine Verordnung um, die Arbeitnehmer:innen im Freien besser schützt. Ziel ist es, hitze- und UV-bedingte Erkrankungen sowie Arbeitsunfälle durch verbindliche gesetzliche Rahmenbedingungen zu verhindern.

Hitze- und UV-Schutzmaßnahmen umsetzen

Ab einer „gefühlten Temperatur“ von 30 °C sind Schutzmaßnahmen bei Arbeiten im Freien verpflichtend umzusetzen. Dies entspricht der Hitzewarnstufe 2 des nationalen

Hitzeschutzplans. Die „gefühlte Temperatur“ ergibt sich aus mehreren Einflussfaktoren und kann tagesaktuell auf der Website der GeoSphere Austria abgerufen werden. Für UV-Schutzmaßnahmen gelten die WHO-Empfehlungen. Informationen zur aktuellen UV-Belastung bieten www.uv-index.at oder die Prognosen der GeoSphere Austria. UV-Schutz ist auch außerhalb der warmen Jahreszeit – etwa in Höhenlagen oder Wintersportanlagen – notwendig.

Hitzeschutzplan und Unterweisung

Die betrieblichen Schutzmaßnahmen sind in einem Hitzeschutzplan festzuhalten. Zudem müssen betroffene Arbeitnehmer:innen über die potenziellen Gefahren von Hitze- und UV-Strahlung sowie über die Schutzmaßnahmen informiert und unterwiesen werden. Sie sollen hitzebedingte Gesundheitsbeeinträchtigungen erkennen und im Ernstfall mit Notfallmaßnahmen richtig reagieren können. Empfehlenswert ist die Einbindung von Arbeitsmediziner:innen, um über die neue Untersuchungsmöglichkeit zur Prävention von hellem Hautkrebs zu informieren und die Teilnahme daran zu fördern.

Klimatisierung hitze-exponierter Arbeitsplätze

Besonders hitzeexponiert sind Arbeitnehmer:innen in Krankkabinen.

Wirksamen Schutz bietet hier nur eine ausreichende Kühlmöglichkeit. Für Krankkabinen sowie für Kabinen von selbstfahrenden Arbeitsmitteln, bei denen ein Öffnen der Fenster mitunter ausgeschlossen ist (z. B. Erdbaumaschinen), gilt eine Übergangsfrist zur Nachrüstung bis 1. Juni 2027.

Freiwillige Untersuchung zur Hautkrebsprävention

Die Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz ermöglicht nun freiwillige Untersuchungen für Arbeitnehmer:innen, die natürlicher UV-Strahlung ausgesetzt sind. Hintergrund ist die Aufnahme des hellen Hautkrebses durch UV-Exposition in die Berufskrankheitenliste im März 2024. Die Untersuchung soll dazu dienen, gegebenenfalls eine Vorstufe des Plattenepithelkarzinoms, die aktinische Keratose, frühzeitig zu erkennen und zu behandeln.

AUF DEN PUNKT Die Hitzeschutzverordnung bringt allen etwas: „Maßnahmen gegen Hitze schützen nicht nur Arbeitnehmer:innen, sondern beugen auch krankheitsbedingten Ausfällen und damit wirtschaftlichen Schäden vor“, bringt es Silvia Rosoli von der AK Wien auf den Punkt. Die Verordnung konkretisiert erstmals die Grenzen für Arbeiten unter Hitze und UV-Strahlung und fordert von den Betrieben, konkrete Maßnahmen daraus abzuleiten.

Harald Bruckner
AK Wien,
Abteilung für
Arbeitnehmer:in-
nenschutz und
Gesundheits-
berufe

HITZESCHUTZVERORDNUNG

Gilt seit: 1. Jänner 2026

Gilt bei: Arbeiten im Freien

Schwelle: Ab 30 °C „gefühlter Temperatur“

UV-Schutz: Nach WHO-Empfehlungen; UV-Belastung z. B. über uv-index.at

Pflicht im Betrieb: Hitzeschutzplan + Information/Unterweisung

Übergangsfrist für Klimatisierung: Nachrüstung von Krankkabinen und bestimmten Kabinen selbstfahrender Arbeitsmittel bis 1. Juni 2027

Neu: Freiwillige Untersuchung zur Hautkrebsprävention

Kraftakt Rettungsdienst –

wenn der Arbeitnehmer:innen
schutz ignoriert wird

Die Arbeit im Rettungsdienst gilt als verantwortungsvoll, aber auch als physisch wie psychisch extrem belastend. Während in vielen Ländern technische Hilfsmittel längst zum Standard gehören, hinkt der Arbeitnehmer:innenschutz in Österreich hinterher.



In vielen Rettungs- und Krankentransportorganisationen fehlen elektrohydraulische Fahrtragen, kraftunterstützte Tragstühle oder zusätzliche Transferhilfen. Stattdessen müssen Patient:innen weiterhin überwiegend mit reiner Muskelkraft bewegt werden – auf Kosten der Gesundheit der Beschäftigten.



Es ist unethisch und unwürdig, dass der Rettungsdienst in Österreich auf Kosten der Gesundheit aller Mitarbeiter:innen aufrechterhalten wird!“

Stefan Wehinger, Notfallsanitäter und Betriebsrat

Krankentransporte belasten den Rücken massiv

Betroffen sind bereits junge Menschen im Zivildienst oder Freiwilligen Sozialen Jahr. Sie steigen meist körperlich gesund in den Dienst ein und klagen schon nach wenigen Monaten über Schmerzen im Rücken, in Schultern und Knien. Hauptberufliche Mitarbeiter:innen können den Belastungen nur begrenzt mit „Hebetechnik“ und Erfahrung begegnen. Die auftretenden Beschwerden werden oft als „normal“ abgetan, anstatt die strukturellen Ursachen zu beseitigen: fehlende technische Unterstützung, schlechte ergonomische Bedingungen und ein hoher Leistungsdruck, der riskante Hebe- und Tragepraktiken begünstigt.

Arbeitgeber:innen in der Pflicht

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) verpflichtet Arbeitgeber:innen, Gefährdungen systematisch zu evaluieren und

Schutzmaßnahmen nach dem STOP-Prinzip umzusetzen: zuerst technische (wie Hebehilfen), dann organisatorische (wie ausreichend Personal) und zuletzt personenbezogene Maßnahmen (wie Schulungen). Für die Bewertung körperlicher Belastungen stehen etablierte Instrumente wie die Leitmerkalmethoden der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zur Verfügung.

AUVAfit-Projekt zeigt Handlungsbedarf auf

Die europäische Norm für Rettungsdienstfahrzeuge EN 1789 definiert kraftunterstützte Beladesysteme seit ihrer jüngsten Überarbeitung im deutschen Vorwort explizit als Stand der Technik. In Österreich sind aber weiterhin Fahrzeuge ohne solche Systeme im Einsatz. Ein AUVAFit-Projekt – als Präventionsprogramm zur Optimierung von Arbeitsplätzen – hat mithilfe

von Leitmerkalmethoden und Bewegungsanalysen die tatsächlichen körperlichen Belastungen beim Personentransport beim Roten Kreuz 2024 in Innsbruck untersucht und dringenden Handlungsbedarf festgestellt.

Arbeitgeber:innen sind ebenso gefordert wie Auftraggeber:innen, auf nachhaltige Lösungen zu setzen. Notwendig sind konsequente Gefährdungsbeurteilungen, verbindliche Maßnahmenpläne, rasche Umrüstung auf elektrohydraulische Tragen und Tragstühle, zusätzliche Transferhilfen sowie ergonomische Fahrzeugkonzepte.

Stefan Wehinger ist seit über 20 Jahren im Rettungsdienst tätig, Notfallsanitäter sowie Betriebsrat beim Österreichischen Roten Kreuz in Tirol.



Methode zur Arbeitsplatzbewertung

Mit der Leitmerkalmethode können Sie körperliche Belastungen am Arbeitsplatz gezielt erheben und bewerten.

Vorstellung der KISA-Studie

am 15. April 2026 um 13 Uhr in der Arbeiterkammer Salzburg

Künstliche Intelligenz in der Salzburger Arbeitswelt

Für die meisten Menschen und Organisationen kommt der technologische Wandel gewissermaßen von außen: Sie sind vom Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) im Alltag und im Arbeitsleben betroffen und müssen viele der durch sie ausgelösten Veränderungen mitmachen.

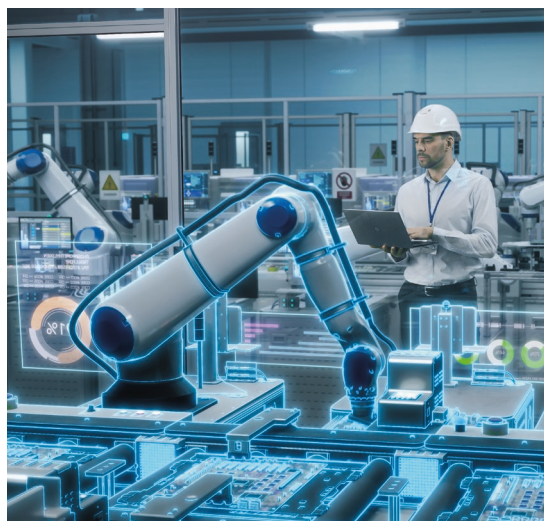
Anwender:innen können KI für ihre Aufgaben, Ziele und Interessen einsetzen, dabei aber kaum Einfluss auf die technische Entwicklung selbst nehmen. Die technologischen Fortschritte im KI-Bereich zu ignorieren und sich ihrem Einfluss zu entziehen, stellt aber keine Option dar. Daher ist es umso wichtiger, vorhandene Chancen und Risiken wahrzunehmen, um die Möglichkeiten der frühzeitigen Vorbereitung, Anpassung, Regulierung und Gestaltung zu nutzen. KI verändert Arbeitsprozesse, Entscheidungsstrukturen und Machtverhältnisse in Betrieben zunehmend – von automatisierten Bewerbungsverfahren über Leistungs- und Verhaltensbewertung bis hin zu algorithmischer Einsatzplanung.

AK-Studie zur aktuellen Lage

Vor diesem Hintergrund wollte die AK Salzburg mit einer explorativen Studie eine genauere Vorstellung davon bekommen, wie sich die aktuelle Situation in der Salzburger Arbeitswelt im Hinblick auf den Einsatz von künstlicher Intelligenz darstellt, und hat hierfür die FH Salzburg mit der Durchführung der Studie „Künstliche Intelligenz in der Salzburger Arbeitswelt (KISA)“ beauftragt. Die Ergebnisse dieser Studie werden im Zuge einer halbtägigen Veranstaltung am 15. April 2026 der Öffentlichkeit vorgestellt.

Programm

In ihrem Eröffnungsvortrag wird Louise Beltzung (AK Wien) das Thema „Veränderungen durch Technologien und Digitalisierung“ beleuchten und die Rolle, die KI-Anwendungen in der alltäglichen Lebens- und Arbeitswelt einnehmen, einer kritischen Bewertung unterziehen. Im zweiten Programmpunkt wird Elmar Schüll (Studienautor, FH Salzburg) die Ergebnisse der KISA-Studie sowie die Handlungsableitungen vorstellen. Im dritten und letzten Vortrag wird Sebastian Klocker (ÖGB) praktische Lösungen vorstellen, um als Betriebsrat KI-Entwicklungen kritisch zu begleiten.



KI hält Einzug in Betriebe – von Bewerbungsverfahren bis zur algorithmischen Einsatzplanung.

VORTRAGENDE

Mag.^a Louise Beltzung gestaltet als Referentin für Konsument:innenpolitik der Arbeiterkammer Wien digitalpolitische Entwicklungen mit. Die Sozioökonomin verbindet Interessenpolitik mit Forschung zu künstlicher Intelligenz, sozialen Plattformen und E-Commerce. Aktuell erscheint von ihr ein Buchbeitrag im Sammelband „KI verstehen und gestalten“ im ÖGB-Verlag.

Prof. (FH) Dr. Elmar Schüll, MA, ist Head of Research/Senior Researcher im Department Angewandte Sozialwissenschaften an der Fachhochschule Salzburg.

Sebastian Klocker ist Datenschutzexperte und Leiter der Stabstelle Digitalisierung und Technik im ÖGB. Er befasst sich u. a. mit datenschutzrechtlichen Herausforderungen, die der Einsatz künstlicher Intelligenz an die betriebliche Praxis stellt, und hat dazu bereits im ÖGB-Verlag publiziert.

Anmeldung bereits jetzt möglich unter:
ans.veranstaltungen@ak-salzburg.at

Junge Menschen, die am Beginn ihres Arbeitslebens bzw. ihrer Ausbildung stehen, sind der Arbeiterkammer Salzburg ein besonderes Anliegen. Deshalb gibt es mit dem Jugend- und Lehrlingsschutz eine eigene Anlaufstelle, die Jugendlichen mit Rat und Tat zur Seite steht. Wir haben mit Jürgen Fischer aus der Abteilung „Bildung, Jugend und Kultur“ gesprochen.

Das Team des Jugend- und Lehrlingsschutzes berät telefonisch, per E-Mail und auch persönlich.



Vorgestellt: Jugend- und Lehrlingsschutz

Mit welchen Problemen wenden sich junge Arbeitnehmer:innen an den Jugend- und Lehrlingsschutz der AK Salzburg?

Die Probleme sind vielfältig, etwa rund ums Geld wie offenes Entgelt, Sonderzahlungen und Überstunden. Aber auch mangelhafte Ausbildung ist ein Thema: Dabei geht es darum, dass beispielsweise das Berufsbild nicht eingehalten wird, sprich berufsfremde Arbeiten wie immer nur putzen, oder dass niemand Zeit für die Ausbildung der jungen Menschen hat. Immer wieder hören wir von Arbeitszeitverstößen wie Nachtarbeit, zu wenig Ruhezeiten bzw. keine Pausen. In manchen Branchen, etwa am Bau und im Hotel- und Gastgewerbe, herrscht oft ein sehr rauer Umgangston. Und speziell im Sommer erreichen uns immer wieder Beschwerden über Probleme im Feri-job oder Pflichtpraktikum.

Wie kann das Team vom Jugend- und Lehrlingsschutz helfen?

Vorwiegend helfen wir telefonisch und per Mail, stehen natürlich aber auch für persönliche Beratungen zur Verfügung. Wir versuchen zunächst, eine außergerichtliche Einigung zu erreichen, und wenn

dies nicht möglich ist, gewähren wir Rechtsschutz.

Welche Angebote für Unternehmen bietet der Jugend- und Lehrlingsschutz an?

Wir bieten Betriebsüberprüfungen bei erstmaliger Lehrlingsaufnahme, beantworten Fragen zu Lehrbetriebsförderungen und vermitteln zwischen Lehrlingen und Betrieben.

Was braucht es, damit junge Menschen gut in der Arbeitswelt ankommen?

Zunächst bedarf es einer guten Berufsorientierung. Dazu bieten wir jungen Menschen die AK-Bildungs- und Berufsberatung an. Dann natürlich motivierte Auszubildende, damit sich Lehrlinge bereits ab dem ersten Tag willkommen und gut aufgehoben fühlen. Denn wir kennen leider zu viele Beispiele, wo Jugendliche ihre Lehre abbrechen, weil es nicht der richtige Beruf für sie ist oder sich niemand um sie kümmert.

Warum lohnt es sich für Unternehmen, Lehrlinge einzustellen?

Ganz einfach: Nur so kann man sich seine Fachkräfte von morgen selbst ausbilden.

EIN FALL VON VIELEN

4.000 Euro für Lehrling erkämpft

Einen Salzburger Schuhmacher-Lehrling hatte die Grippe voll erwischt: Fieber, Hals- und Kopfschmerzen setzten den 19-Jährigen komplett außer Gefecht, ans Arbeiten war nicht zu denken. Sofort setzte er sich mit seinem Arbeitgeber in Verbindung und holte sich vom Arzt eine Krankmeldung. Am nächsten Tag klingelte das Handy, sein Chef war am Apparat. Statt Genesungswünschen sprach ihm sein Chef am Telefon die fristlose Entlassung aus. „Man wolle sich personell reduzieren“, so das Argument der Geschäftsführung. Der junge Mann fiel aus allen Wolken, denn in seiner bisherigen Lehrzeit hatte es keinerlei Schwierigkeiten gegeben. Der 19-Jährige kontaktierte den Lehrlingsschutz der AK Salzburg. AK-Experte Jürgen Fischer stellte klar: „Ein Lehrvertrag kann nicht einfach aufgelöst werden.“ Weil für den maßlos enttäuschten Lehrling eine Rückkehr in den Betrieb nicht mehr möglich war, strebte Fischer auf Wunsch des jungen Mannes Schadenersatz und eine einvernehmliche Auflösung des Lehrvertrags an. In Summe erkämpfte die AK für den 19-Jährigen 4.000 Euro. Mittlerweile hat der Betroffene schon einen neuen Lehrbetrieb gefunden, wo er sich sehr wohlfühlt.



ZUR PERSON

Mag. Jürgen Fischer
Arbeiterkammer Salzburg
Jugend- und Lehrlingsschutz
Abteilung Bildung, Jugend
und Kultur
Markus-Sittikus-Straße 10,
5020 Salzburg
T: +43(0)662/86 87-94
jugend@ak-salzburg.at



Lehre ohne Schwere:

Für einen sicheren und gesunden
Start ins Arbeitsleben!



Berufseinsteiger:innen sind unsere zukünftigen Fachkräfte. Verschiedene Gesetze schützen sie am Arbeitsplatz, um beste Startmöglichkeiten zu schaffen. Doch in der Praxis werden Lehrlinge oft ausgenutzt oder gar gemobbt – und gehen gesundheitliche Risiken ein. Was passieren muss, damit sich das bessert, und welche Bedeutung dabei Präventions- und Schutzmaßnahmen sowie der Fürsorgepflicht der Arbeitgeber:innen zukommt.

Text
Rosemarie Pexa
Freie Journalistin

Fotos
Markus Zahradnik

Nicht zufriedenstellend! Dieses Zeugnis stellen viele Lehrlinge ihrer Ausbildungssituation aus: Ein Drittel von 5.539 befragten Berufseinsteiger:innen empfindet das so. Das zeigt der „Lehrlingsmonitor“ der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ). Seit 2015 findet alle zwei Jahre eine repräsentative Befragung von Lehrlingen am Ende ihrer Ausbildung statt. Laut dem Lehrlingsmonitor 2024 sind die Erfahrungen, die junge Menschen in ihren ersten Berufsjahren machen, gemischt.

54 Prozent der männlichen und 72 Prozent der weiblichen Lehrlinge sind mit Problemen in der Ausbildung konfrontiert. Als besonders belastend empfinden sie Konflikte mit anderen Beschäftigten oder mit Vorgesetzten bzw. Ausbildenden sowie ein schlechtes Arbeitsklima. Sorgen bereiten den Lehrlingen auch nicht passende Arbeitsbedingungen, Krankheiten oder Verletzungen und das Gefühl, ausgenutzt zu werden. Rund ein Drittel der Lehrlinge ist von Mobbing betroffen.

Psychische Belastungen erhöhen Unfallrisiko

Psychische Belastungen steigern das Stresslevel und mangelhafte Unterweisung kann das Unfallrisiko am Arbeitsplatz erhöhen. Dieses ist am Beginn der Berufslaufbahn besonders hoch: Laut dem Fehlzeitenreport 2025 des Wirtschaftsforschungsinstitutes WIFO ging 2024 knapp ein Viertel der Krankenstandstage junger Beschäftigter auf Unfälle zurück.

Im Jahr 2024 verzeichnete die AUVA 7.171 anerkannte Arbeitsunfälle (inklusive Wegunfälle) von Lehrlingen – bei insgesamt rund 106.450 Lehrlingen in Österreich ist

statistisch gesehen etwa jede:r 15. betroffen.

Als häufigste Unfallursachen werden Verlust der Kontrolle über Maschinen, Werkzeuge oder Transportmittel, unkoordinierte Bewegungen sowie Stürze und Abstürze genannt. Die über alle Altersgruppen unfallträchtigste Branche ist die Herstellung von Waren, gefolgt von Bau und Handel.



Die geistige und körperliche Entwicklung junger Menschen ist nicht vollständig abgeschlossen. Arbeitgeber:innen dürfen ihnen keine Aufgaben zuteilen, die ihre Körperkraft übersteigen.“

Markus Schüller

AK hilft in unterschiedlichsten Fällen

Lehrlinge, die sich an die Arbeiterkammer (AK) wenden, berichten von unzureichendem Schutz vor Unfällen und anderen Gesundheitsgefahren über Ausbildungsmängel



Bei den ÖBB arbeiten über 2.300 Lehrlinge – viele davon in sicherheitskritischen Bereichen wie dem Gleis- oder Starkstrombereich.

bis hin zu Diskriminierungserfahrungen. Die Berater:innen der AK stellen fest, ob es sich um einen Gesetzesverstoß handelt. Den rechtlichen Rahmen für die Beschäftigung von Kindern, Jugendlichen und Lehrlingen bilden das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG) samt der Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO) und das Berufsausbildungsgesetz (BAG).

Jugendliche besonders schutzbedürftig

Arbeitgeber:innen sind (laut § 3 ASchG) verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer:innen zu sorgen. In der Praxis wird bei der Arbeitsplatz-evaluierung (§ 4 ASchG) jedoch oft nicht berücksichtigt, dass es sich bei Jugendlichen um besonders schutzbedürftige Beschäftigte handelt. „Die geistige und körperliche Entwicklung junger Menschen ist nicht vollständig abgeschlossen. Arbeitgeber:innen dürfen ihnen keine Aufgaben zuteilen, die ihre Körperkraft übersteigen“, erklärt Markus Schüller, Jurist in der bildungspolitischen Abteilung der AK Wien.

Neben der Körperkraft geht es auch um Alter sowie Stand von Ausbildung und Unterweisung (§ 23 KJBG). „Lehrlinge stehen noch in Ausbildung, die zugewiesenen Tätigkeiten müssen dem Lehrjahr entsprechen“, so Schüller. Er weist darauf hin, dass auch Lehrlinge gleichen Alters im selben Lehrjahr unterschiedliche Fähigkeiten und körperliche Voraussetzungen haben können. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin erfordert eine individuelle Betrachtung.

Lehrlinge müssen oft zu lange arbeiten

Bei den Beratungen der AK sprechen Lehrlinge häufig Überschreitungen der zulässigen Arbeitszeit an, meist der Tagesarbeitszeit. Doch die Tagesarbeitszeit von Jugendlichen – abgesehen von Ausnahmen – darf (laut §§ 11 ff KJBG) acht Stunden und die Wochenarbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten. Auch Ruhepausen, Ruhezeiten, Nachtruhe, Sonn- und Feiertagsruhe sowie die Wochenfreizeit sind geregelt.

Gastronomielehrlinge haben, zum Teil bedingt durch Ausnahmen, oft nicht – wie eigentlich festgelegt – zwei Kalendertage hintereinander in der Woche frei. Beschwerden von Lehrlingen in Gastgewerbebetrieben beziehen sich häufig auch auf geteilte Dienste, bei denen ein Arbeitstag durch eine längere unbezahlte Pause in zwei Abschnitte zerfällt. Dies sei jedoch legal, so AK-Jurist Schüller.

No-Go: Auto des Chefs waschen müssen

Das Gesetz ist klar: Die Lehrberechtigten tragen die Verantwortung dafür, dass Lehrlinge eine umfassende und fachgerechte Ausbildung erhalten (§ 9 BAG). Tatsächlich würden sie allerdings auch als billige Ersatzarbeitskräfte missbraucht, kritisiert Schüller. Das beginnt mit Putzarbeiten in der Werkstatt und kann bis zu Fremdarbeiten außerhalb des Unternehmens reichen, wenn etwa das Auto des Chefs gewaschen werden soll.

Ausbildungsmängel äußern sich oft darin, dass für die Lehrabschlussprüfung wesentliche Themen nicht oder zu spät behandelt werden. Das BAG und die

Ausbildungsordnungen schreiben zwar vor, wie Lehrlinge auszubilden sind, im betrieblichen Alltag bleibt das aber häufig Theorie – auch, weil die Strafen für Verstöße sehr mild ausfallen. Abhilfe schaffen könnte laut Schüller unter anderem eine verpflichtende Ausbildungsdokumentation.

Bei Verstößen Hilfe suchen!

Vermutet ein Lehrling, dass gesetzliche Schutzmaßnahmen in der Ausbildung nicht eingehalten werden, soll sich der bzw. die Betroffene so früh wie möglich Unterstützung suchen. Schüller rät, genau zu dokumentieren, wann sich was ereignet hat und wer beteiligt war. Hilfreich ist es auch, sich im Unternehmen Verbündete zu suchen, etwa beim Betriebsrat oder beim Jugendvertrauensrat. Externe Ansprechpartner:innen sind die AK (Team AK Young), der ÖGB mit der ÖGJ und das team4young der Arbeitsinspektion.

Positivbeispiel ÖBB

Lehrlinge wünschen sich heute übrigens einen Ausbildungsbetrieb, der stabil und widerstandsfähig ist – zu diesem Ergebnis kommt das Institut für Jugendkulturforschung in Kooperation mit tfactory in einer Lehrlingsstudie aus 2024. Als beliebtester Ausbildungsbetrieb punkten die Österreichischen Bundesbahnen (ÖBB) mit Sicherheit, Beständigkeit und Arbeitnehmer:innenfreundlichkeit.

„Die ÖBB beschäftigen in Österreich aktuell 2.300 Lehrlinge, im Jahr 2025 sind 750 neu aufgenommen worden. Viele Arbeiten finden in sicherheitskritischen Bereichen statt, daher ist das Thema Sicherheit bei uns besonders wichtig“, erklärt Ursula Bazant, Geschäftsbereichsleiterin der Aus- und Weiterbildung bei der ÖBB-Infrastruktur AG. „Besonders hoch ist das Sicherheitsniveau bei Tätigkeiten im Gleisbereich oder bei Arbeiten mit Starkstrom, aber auch in den Werkstätten wird beispielsweise mit tonnenschwerem Gerät gearbeitet. In den ersten drei Monaten werden den Lehrlingen die vier Unternehmenswerte, einer davon ‚Sicherheit leben‘, vermittelt“, so Bazant weiter.



Gute Unterweisung, passende Schutzmaßnahmen und Prävention sind entscheidend, damit Lehrlinge gesund ins Berufsleben starten.

Wie die Umsetzung erfolgt, erläutert Matthias Brunner, Betriebsratsvorsitzender für die Aus- und Weiterbildung bei der ÖBB-Infrastruktur AG: Bei der Erstunterweisung erhalten die Lehrlinge grundlegende Informationen, u. a. einen Überblick, welche Aufgaben die Präventivfachkräfte haben und an wen man sich bei Problemen wenden kann. Fluchtwege und der kürzeste Weg zum Notfall-Sammelplatz werden gemeinsam abgegangen. Weitere besprochene Punkte sind Gefahrenstellen wie der Gleisbereich und die Meldepflicht für (Beinahe-)Unfälle. Lernt ein Lehrling im Zuge der Ausbildung neue Arbeitsstoffe und -mittel kennen, erfolgen eine Unterweisung und eine Prüfung zum gelernten Wissen durch einen Multiple-Choice-Test.

Sichere und gesunde Arbeit bedeutet bei den ÖBB – neben dem Schutz vor Gefahren und körperlichen Belastungen – auch die Prävention psychischer Belastungen. 2019 wurde in den größten Lehrwerkstätten eine Erhebung der psychischen Belastung durchgeführt. Auf Basis der Ergebnisse initiierten die ÖBB in Kooperation mit externen Vereinen mehrere Projekte.

ÖBB-Lehrlinge erhielten für den Fall von Mobbing Sozialpädagoginnen als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung gestellt, zuerst weibliche Lehrlinge, später auch männliche. In einem Projekt für integrative Lehrlinge wurde deren Förderbedarf erhoben.

JEDER DRITTE LEHRLING WIRD GEMOBBT.

WARUM IST DAS SO?

Laut dem Lehrlingsmonitor 2024 wird rund ein Drittel der Lehrlinge – mehr weibliche als männliche – im Lauf der Ausbildung beleidigt, belästigt, bedroht oder bloßgestellt. Die meisten Betroffenen gibt es in den Berufsgruppen Gesundheit/Medizin/Pflege, Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie sowie Lebensmittel/Genussmittel/Ernährung.

Laut Johanna Klösch, Arbeits- und Organisationspsychologin in der AK, werden Jugendliche leichter Opfer von Mobbing, da sie machtloser und abhängiger von ihren Ausbildenden sind. Lehrlinge fürchten, nicht in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden, wenn sie sich beschweren. Oft scheuen sie zudem aufgrund von Gruppendruck innerhalb des Teams davor zurück, um Hilfe zu bitten. Auch die Information, welche Rechte sie haben und wo sie Unterstützung finden, fehlt ihnen häufig.

Schlechte Arbeitsbedingungen, hohe Arbeitsdichte und wenige Beziehungen zu Kollegen:innen, etwa durch wechselnde Teamzusammensetzungen, begünstigen Mobbing. Schutz bieten etwa klare Regelungen und Sanktionen für die Täter:innen.



1. Wo ist die Beschäftigung von Lehrlingen und Jugendlichen grundsätzlich geregelt?

Die Rechtsgrundlage für Lehrverhältnisse – unabhängig vom Alter – ist das Berufsausbildungsgesetz (BAG). Es regelt unter anderem den Inhalt des Lehrvertrages, die Rechte und Pflichten von Lehrlingen und Lehrberechtigten sowie die Auflösung von Lehrverhältnissen.

Für Jugendliche gelten darüber hinaus besondere Schutzvorschriften. Das bedeutendste Gesetz ist das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG), das vor allem Arbeitszeitbestimmungen enthält. Aber auch das Maßregelungsverbot sowie Regelungen zur Gefahrenevaluierung und zur Jugendlichenuntersuchung finden sich dort. Das KJBG gilt aber nicht nur für jugendliche Lehrlinge, sondern für alle jugendlichen Beschäftigten. Damit profitieren auch junge Menschen außerhalb eines Lehrverhältnisses, wie Ferienarbeitskräfte und Personen, die ein Pflichtpraktikum absolvieren.

Aber auch andere Gesetze, bei denen man primär an erwachsene Beschäftigte denkt, gelten für Jugendliche. Dazu zählt unter anderem das ASchG.

Gesetzliche Regelungen

im Jugend- und Lehrlingschutz – das gilt

2. Was versteht man unter Evaluierung?

Ganz allgemein sind Arbeitgeber:innen nach dem ASchG dazu verpflichtet, im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung bestehende Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer:innen zu ermitteln und zu beurteilen.

Das KJBG verschärft die Anforderungen für Jugendliche: Arbeitgeber:innen müssen vor dem Beginn der Beschäftigung sowie bei jeder bedeutenden Änderung der Arbeitsbedingungen die Gefahren für Jugendliche evaluieren. Das betrifft Themen wie Sicherheit, Gesundheit und Sittlichkeit. Im Fokus stehen insbesondere der Arbeitsplatz, die Arbeitsmittel und -stoffe sowie die Gestaltung der Arbeitsverfahren und der Arbeitsvorgänge. Darüber hinaus sind persönliche Faktoren wie Körperkraft, Alter und Stand der Ausbildung sowie der Unterweisung der Jugendlichen nach dem KJBG zu berücksichtigen.

3. Was bedeutet Unterweisung?

Bevor Jugendliche arbeiten dürfen, müssen sie von den Arbeitgeber:innen über betriebliche Gefahren und die zu deren Abwendung vorgesehenen Schutzmaßnahmen unterwiesen werden. Ein:e Arbeitgeber:in muss dafür Sorge tragen, dass die Jugendlichen über die Gefahren Bescheid wissen und sich auch dementsprechend verhalten können. In bestimmten Fällen ist zusätzlich noch eine spezielle Unterweisung erforderlich, etwa bei der erstmaligen Verwendung von Maschinen oder bei der Arbeit mit gesundheitsschädlichen Arbeitsstoffen. Die Unterweisungen sind mindestens einmal jährlich zu wiederholen. Dabei ist ein Mitglied des Betriebsrates und falls vorhanden auch ein Mitglied des Jugendvertrauensrates beizuziehen.





Für den Schutz von Lehrlingen und Jugendlichen am Arbeitsplatz gelten in Österreich spezielle arbeitsrechtliche Bestimmungen. Neben allgemeinen Gesetzen, die für alle Arbeitnehmer:innen gelten, beispielsweise dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), bestehen für sie zusätzliche Schutzvorschriften. Diese regeln unter anderem Arbeitszeiten, Pausen oder Tätigkeitsbeschränkungen und bilden die rechtliche Grundlage für einen sicheren Einstieg ins Berufsleben.



4. Was ist eine Jugendlichenuntersuchung?

Die Jugendlichenuntersuchung dient unter anderem der Früherkennung von Krankheiten, der Aufklärung über Risikofaktoren und der psychischen Gesundheit. Als Jugendliche gelten in diesem Zusammenhang Personen zwischen dem vollendeten 15. Lebensjahr und dem vollendeten 18. Lebensjahr.

Damit sich auch Jugendliche regelmäßig untersuchen lassen, verpflichtet das KJBG Arbeitgeber:innen, Jugendliche über die Jugendlichenuntersuchungen zu informieren, sie über den Zweck dieser aufzuklären und sie zur Teilnahme zu ermutigen. Erfolgt eine Jugendlichenuntersuchung während der Arbeitszeit, ist diese Zeit von den Arbeitgeber:innen zu bezahlen.

5. Wie sind Arbeitszeit und Ruhezeit geregelt?

Grundsätzlich gilt: 8 Stunden am Tag und 40 Stunden in der Woche, solange man noch nicht volljährig ist. Kollektivverträge können auch eine kürzere Wochenarbeitszeit vorsehen.

Die Arbeitsobergrenze für Jugendliche liegt bei 9 Stunden Tagesarbeitszeit und 45 Stunden Wochenarbeitszeit. Wenn an einem Tag mehr als 4,5 Stunden gearbeitet wird, muss spätestens nach 6 Stunden eine Pause von einer halben Stunde eingelegt werden. Nach der täglichen Arbeitszeit steht Jugendlichen ab 15 Jahren eine ununterbrochene Ruhezeit von 12 Stunden zu.

Das KJBG sieht für Jugendliche außerdem wöchentlich eine ununterbrochene Freizeit von zwei zusammenhängenden Kalendertagen vor – in diese Zeit soll auch der Sonntag fallen. Allerdings gibt es zu dieser Grundregelung – insbesondere branchenspezifische – Ausnahmen.

6. Was bedeutet PSA?

PSA steht für persönliche Schutzausrüstung. Diese fällt je nach Tätigkeit unterschiedlich aus und hängt von der spezifischen Gefährdung am Arbeitsplatz ab. Sie dient dem Schutz der Jugendlichen und ist von den Arbeitgeber:innen auf deren Kosten zur Verfügung zu stellen. Jugendliche sind verpflichtet, die PSA zu verwenden.

7. Gibt es Beschäftigungsverbote und -beschränkungen?

Ja. Beschäftigungsverbote und -beschränkungen sind in der Verordnung zum KJBG geregelt. Verboten sind unter anderem Beschäftigungen in Sex-Shops oder Wettbüros sowie Arbeiten, die die psychische oder physische Leistungsfähigkeit Jugendlicher übersteigen.

8. Gibt es Bereiche, wo spezielle Regelungen zu beachten sind?

In einigen Branchen gelten Sonderbestimmungen wie beispielsweise für Arbeitszeiten. Dazu gehören etwa das Gastgewerbe, Bäckereigewerbe oder die Gesundheits- und Krankenpflege.



ZUR PERSON

Markus Schüller ist Jurist und seit 2012 in der AK Wien tätig. Seit 2021 ist er in der Abteilung für Lehrausbildung und Bildungspolitik, wo er für die rechtspolitische und rechtswissenschaftliche Grundlagenarbeit zum Lehrlings- und Jugendschutz und Praktika zuständig ist.



„Jugendliche haben ein Recht auf gesunde und sichere Arbeitsbedingungen!“

Seit einem Jahr ist Caroline Krammer Direktorin für Prävention und Leistungswesen der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA). Im Interview spricht sie über aktuelle Herausforderungen, den besonderen Schutz von Lehrlingen und darüber, warum der große Mehrwert von Prävention noch sichtbarer werden muss.

Wofür sind Sie als AUVA-Direktorin verantwortlich und was ist Ihnen besonders wichtig?

Verantwortlich bin ich für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen in österreichischen Betrieben. Beschäftigte müssen sich darauf verlassen können, dass Bedingungen vorherrschen, unter denen sie gerne und gut arbeiten können. Gerade bei jungen Menschen haben wir große Verantwortung, denn sie kommen erstmals in Kontakt mit der Arbeitswelt. Indem wir einen entsprechenden Rahmen schaffen, haben wir die Chance, ihnen aufzuzeigen, dass sicheres und gesundes Arbeiten ihr Recht ist und wir auf sie achten.

Welche Schwerpunkte wollen Sie in der Prävention setzen?

Alle Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten

Erkrankungen sind vermeidbar. Das ist der Grundgedanke der Vision Zero. Die Vision ist mir aber zu wenig, darum arbeiten wir an der Mission Zero. Dabei setzen wir auf Kommunikation, indem wir Betriebe für Prävention sensibilisieren und den Mehrwert aufzeigen. Außerdem setzen wir auf Kompetenz. Als kompetente Partnerin unterstützen wir Betriebe durch Schulungen, Beratungen, Evaluierungen und mit Kampagnen. Und wir setzen auf Commitment: Prävention wirkt! Schützt Leben und senkt Kosten. Wir können aber nur handeln und unserem gesetzlichen Auftrag nachkommen, wenn wir von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten wissen. Gerade bei Berufskrankheiten brauchen wir vor allem Ärzt:innen als Erstansprechpartner:innen im System, die uns diese Fälle auch melden. Nur dadurch ermöglichen

wir zielgerichtete Behandlung, Reha und bessere Prävention.

Wie entwickeln sich Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten in Österreich?

Die Arbeitsunfälle sind seit den 1980er-Jahren deutlich zurückgegangen und liegen heute auf einem relativ konstant niedrigen Niveau. 2024 wurden 146.671 Arbeitsunfälle und 1.368 Berufskrankheiten anerkannt. Trotz guter Entwicklung ist jeder einzelne Fall einer zu viel. Darum ist uns auch die Mission Zero so wichtig. Dafür müssen wir unsere Kompetenz noch deutlicher hervorheben und in die Betriebe weitertragen.

Welche Bedeutung hat die Erweiterung der Berufskrankheitenliste um hellen Hautkrebs?

Die Aufnahme von hellem Hautkrebs durch UV-Belastung macht

Interview
Sabine Karrer
Freie Journalistin
Fotos
Markus Zahradnik

das Problem sichtbar und zeigt die Notwendigkeit von Prävention auf. Es gibt bereits erste anerkannte Fälle, das System läuft also an. Wir rechnen aber mit mehr Meldungen, wenn Bewusstsein und Meldedisziplin steigen.

Welche Rolle spielt die neue Hitzeschutzverordnung in der Prävention?

Sie ist ein zentrales Instrument, um Risiken durch Hitze und UV-Strahlung systematisch zu vermindern. In sehr vielen Berufen in Österreich sind Menschen extremer Hitze und UV-Belastung ausgesetzt, und dieser Druck wird durch den Klimawandel steigen. Darum sind wir sehr froh, dass jetzt Rechtsicherheit für Betriebe und Schutz für Beschäftigte hergestellt werden. Wir unterstützen die Betriebe mit praxisnahen Checklisten, persönlicher Beratung mit Arbeitsmediziner:innen und Präventionsexpert:innen vor Ort.

Warum sind Jugendliche und Lehrlinge besonders auf Schutz angewiesen?

Jugendliche befinden sich in einer kritischen Entwicklungsphase und steigen mit wenig Erfahrung in eine komplexe Arbeitswelt ein. Das Unfallrisiko von Lehrlingen etwa ist in den ersten fünf Berufsjahren doppelt so hoch wie jenes von erfahrenen Kolleg:innen. Dazu kommen psychische Belastungen wie Leistungsdruck, soziale Spannungen, Mobbing und sexuelle Belästigung. Junge Menschen haben oft auch weniger Strategien, um damit umzugehen. Daher ist die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber:innen gerade bei Lehrlingen und jungen Beschäftigten besonders wichtig.

Wo in der betrieblichen Praxis funktioniert das schon gut und was muss sich verbessern?

Immer dort, wo Betriebe ein echtes Bekenntnis zu Jugendschutz abgeben und den Mehrwert zufriedener und gesunder Lehrlinge

sehen, läuft es gut. Verbesserungsbedarf sehe ich besonders bei der verpflichtenden Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Belastungen, die ja im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verankert ist. Außerdem müssten innerhalb dieser gerade bei Jugendlichen Arbeitsorganisation, soziale Beziehungen und Führungsverhalten stärker berücksichtigt werden. In der Arbeitsplatzevaluierung brauchen wir einen deutlicheren Schwerpunkt auf Gewalt und sexuelle Belästigung, mit mehr Sensibilisierung und konkreten Präventionskonzepten. Die Betriebe haben es in der Hand, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass junge Menschen sicher und gesund arbeiten können.

Wie unterstützt die AUVA Lehrbetriebe und Lehrlinge konkret?

Wir arbeiten mit vier Säulen. Wir unterstützen Auszubildende mit dem Programm „Auszubildende@work“. Wir stärken Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen mit einem „Train the Trainer“-System und Unterrichtsmaterialien. Hervorzuheben ist hier das umfassende Präventionsprogramm „Jugendliche in Ausbildung (JiA)“ mit dem Ziel, Präventionskompetenz praxisnah zu fördern. Wir arbeiten im direkten Dialog mit Jugendlichen: in ihrer Sprache, mit ihren Gedanken und Ideen. Hier reichen die Themen von psychischer Gesundheit und Lärm über Ablenkung durch Handy und Kopfhörer bis hin zu „Style und Sicherheit“. Und wir erarbeiten mit der Wirtschaft Initiativen wie die „Schoolgames“, bei denen Jugendliche durch die Augen von Arbeitgeber:innen unter dem Motto „Prävention trifft Wirtschaft“ blicken können. Außerdem gibt es eine Initiative mit Fokus auf Hautbelastungen, die sich vor allem an immer noch eher weiblich dominierte Branchen richtet. Wir müssen bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Mädchen und junge Frauen besser erreichen.

Wie wichtig ist das Bekenntnis zur Prävention durch die Betriebe?

Prävention funktioniert nur, wenn wir sie gemeinsam umsetzen. Und sie zahlt sich aus: durch weniger Krankenstände, höhere Zufriedenheit, bessere Produktivität, sogar im Werben um Fachkräfte. Außerdem werden gesundheitskompetente, sicherheitsbewusste junge Menschen oft zu wichtigen Multiplikator:innen, möglicherweise in einer künftigen Dienstgeber:innenfunktion.

Caroline Krammer, Direktorin für Prävention und Leistungswesen der AUVA, betont: Prävention wirkt am besten, wenn alle an einem Strang ziehen – mit Vorteilen für Gesundheit, Zufriedenheit und Produktivität.



Junge Beschäftigte schützen: Unfallprävention wirkt!

Die Zahl der Arbeitsunfälle von Lehrlingen ist in den letzten zehn Jahren gesunken, jedoch in den ersten fünf Berufsjahren noch immer doppelt so hoch wie bei Dienstälteren. Ein Drittel berichtet, belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt zu sein. Diese erhöhen das Unfallrisiko. Junge Menschen brauchen von Anfang an sichere, gesundheitsförderliche Arbeitsplätze.

Jugendliche sind häufiger von Arbeitsunfällen betroffen als ältere Beschäftigte. Einerseits befinden sich junge Menschen in einer Entwicklungsphase, in der körperliche und psychosoziale Reifungsprozesse noch nicht abgeschlossen sind. Andererseits werden die Bedingungen am Arbeitsplatz ihrem Alter und ihren geringeren beruflichen Erfahrungen oft nicht gerecht. Daraus ergeben sich mehrere Faktoren, die zu einem erhöhten Unfallrisiko beitragen, wie auch die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) festgestellt hat.

Risikofaktoren:

Wenn Mut gefährlich wird

Junge Arbeitnehmer:innen können Gefahren schlechter einschätzen

als ältere. Sie haben ein starkes Bedürfnis nach Autonomie, aber auch nach Zugehörigkeit und Anerkennung. Das fördert – insbesondere bei männlichen Jugendlichen – risikoreiches Verhalten. Da sie fürchten, es könnte ihrem Ansehen im Betrieb schaden, schrecken viele davor zurück, Gefahrensituationen anzusprechen. Maschinen und Geräte sind für Erwachsene konstruiert, nicht für den noch nicht ausgereiften Körper junger Menschen. Das erschwert Jugendlichen die Handhabung und kann zu Kontrollverlust und in der Folge zu Unfällen führen.

Lehrlinge als Berufseinsteiger:innen lernen den Betrieb erst kennen. Sie sind mit Abläufen, Geräten und

Maschinen weniger vertraut und wissen daher nicht, welche Risiken auftreten können. Zuständigkeiten und informelle Strukturen sind ebenfalls neu für sie, was ein Hindernis darstellt, um bei Problemen Hilfe oder Verbündete zu suchen. Oft mangelt es Lehrlingen an Informationen über ihre Rechte als junge Arbeitnehmer:innen.

Handlungsbedarf bei Arbeitgeber:innen

Neben dem ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz (ASchG) gilt für junge Beschäftigte auch das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG), das deren besondere Schutzbedürftigkeit berücksichtigt. Mit dem Berufsausbildungsgesetz (BAG) werden die Pflichten der Lehrberechtigten geregelt. Dass diese gesetzlichen Schutzbestimmungen in der betrieblichen Praxis nicht immer eingehalten werden, zeigen AK-Beratungen und der Lehrlingsmonitor auf. Lehrlinge, die sich wegen Problemen in der Ausbildung an die Arbeiterkammer wenden, klagen häufig über Verstöße gegen die Arbeitszeitregelung, Mängel in der Ausbildung, verbotene Arbeiten oder Tätigkeiten, die nicht mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sind.

Laut dem „Lehrlingsmonitor 2024“ der Österreichischen Gewerkschaftsjugend berichten 54 Prozent der männlichen und 72 Prozent der

Rosemarie Pexa
Freie Journalistin



weiblichen Lehrlinge von belastenden Problemen in der Ausbildung. Insgesamt 42 Prozent nennen ein schlechtes Arbeitsklima, 26 Prozent Arbeitsbedingungen wie Stress oder Überstunden und 20 Prozent sagen, dass sie ausgenutzt worden sind. All diese Faktoren können das Unfallrisiko erhöhen.

Unfallhäufigkeit im Faktencheck

Die Arbeitsunfallstatistik der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) weist für Lehrlinge bzw. jugendliche Arbeitnehmer:innen in den ersten fünf Berufsjahren ein doppelt so hohes Unfallrisiko aus wie für Dienstältere. 2024 ging knapp ein Viertel der Krankstandstage junger Beschäftigter auf Unfälle zurück, so der „Fehlzeitenreport 2025“ des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung. Darin wird die höhere Anzahl an Fehltagen von unter 20-Jährigen unter anderem damit begründet, dass diese öfter in – unfallträchtigeren – Arbeiter:innenberufen tätig sind; Verletzungen und Vergiftungen betreffen Personen bis 24 Jahre überdurchschnittlich stark. Die häufigsten Unfallursachen bei jungen Beschäftigten sind laut AUVA Verlust der Kontrolle über Maschinen, Werkzeuge oder Transportmittel, unkoordinierte Bewegungen sowie Stürze und Abstürze.

Im Langzeitvergleich ist eine positive Tendenz erkennbar. Lag die in

CHECKLISTE: TIPPS FÜR EINE SICHERE AUSBILDUNG



Arbeiten nur unter fachkundiger Aufsicht



Zulässige Arbeitsmittel einsetzen und geltende Regelungen (Alter/Ausbildungszeit) einhalten

.....



Arbeitsmittel optisch kennzeichnen: erlaubt | eingeschränkt | verboten



Gefahrenunterweisung durchführen und nachweisen (Betrieb und Berufsschule)

Erstunterweisung im Betrieb verpflichtend

Nachweis muss im Betrieb aufliegen

der AUVA-Statistik erfasste Anzahl der Arbeitsunfälle (inklusive Wegunfälle) von Lehrlingen 2015 noch bei 9.343, sank sie kontinuierlich bis auf 8.451 im Jahr 2019. 2020 war aufgrund der Pandemie mit Lockdowns und Kurzarbeit ein Einbruch auf 6.516 Arbeitsunfälle zu verzeichnen. Danach erfolgte eine Stabilisierung auf niedrigerem Niveau als vor Corona von bis zu circa 7.300 Unfällen jährlich. Die Entwicklung in den letzten zehn Jahren lässt sich nicht mit einer geringeren Zahl an Lehrlingen erklären, weil diese laut WKO-Statistik seit 2015 weitgehend stabil geblieben ist.

Sicherheit beginnt bei der Unternehmenskultur

Um die Zahl der Unfälle von Lehrlingen weiter zu senken, müssen die Vorgaben von ASchG, KJBG und BAG unbedingt eingehalten werden – etwa bezüglich der Arbeitszeiten, der Verwendung von Arbeitsmitteln und -stoffen, der Aufsichtspflicht sowie der Berücksichtigung von

Körperkraft, Alter und Ausbildungsstand. Information und Unterweisung sollten altersadäquat erfolgen. Eine Kontrolle, ob die gelehrtten Inhalte verstanden worden sind, ist erforderlich – vor allem bei Personen mit nicht deutscher Muttersprache. Sensibilisierung für die Gefahren am Arbeitsplatz fördert deren realistische Einschätzung und senkt die Risikobereitschaft.

Eine wesentliche Rolle spielt die gelebte Unternehmenskultur. Lehrlingen sollte vermittelt werden, dass sie Gefahren am Arbeitsplatz jederzeit offen zur Sprache bringen können. Es ist hilfreich, wenn Betriebs- und Jugendvertrauensräte:innen, Sicherheitsvertrauenspersonen, Ausbilder:innen und andere Ansprechpersonen aktiv den Austausch mit den neuen jungen Kolleg:innen suchen, um deren Hemmschwellen abzubauen. Gibt es Probleme in der Ausbildung, können sich Lehrlinge auch an die AK oder den ÖGB wenden.

Ob im Klassenzimmer oder im Betrieb:

Arbeitssicherheit von Anfang an mit „JiA“

Mit dem Präventionsprogramm „JiA – Jugendliche in Ausbildung“ unterstützt die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) Lehrkräfte und Ausbildende technischer Fachrichtungen in Berufsschulen und berufsbildenden mittleren und höheren Schulen dabei, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz von Anfang an in der Ausbildung zu verankern. Denn: Sichere Lehr- und Lernjahre sind die Grundlage für ein sicheres Arbeitsleben.

Lehrlinge sind in ihrer Ausbildung besonderen Gefahren ausgesetzt, da ihnen oft Erfahrung im Umgang mit Maschinen, Werkzeugen und Arbeitsabläufen fehlt. Unfallprävention ist dabei besonders wichtig, weil früh vermitteltes Sicherheitsbewusstsein Unfälle verhindert und eine verantwortungsvolle Arbeitskultur schafft, die Lehrlinge durch ihr gesamtes Berufsleben begleitet. Lehrkräfte leisten täglich einen wichtigen Beitrag dazu.

Fortbildungen für Lehrkräfte

Damit sie ihre Schüler:innen noch besser für sicheres Arbeiten sensibilisieren können, bietet die AUVA praxisorientierte Fortbildungen an – entwickelt gemeinsam mit dem Bildungsministerium, den Bildungsdirektionen und den Pädagogischen Hochschulen.

Die Seminare vermitteln rechtliche Grundlagen zum Arbeitnehmer:innenschutz, praxisnahe Unterrichtsmaterialien und viele Anregungen für die direkte Umsetzung im Unterricht. Besonders in Fachrichtungen wie Bau, Holz oder Metall sind diese Themen zentral, um Sicherheit selbstverständlich zu machen. „Je früher Jugendliche den richtigen Umgang mit Gefahrensituationen lernen, desto sicherer starten sie ins Berufsleben“, betont Gabriele Pauliny als Expertin für technische Berufsausbildung in der AUVA.

Workshops für Lehrlingsausbildende

Vor allem in den Betrieben steht Sicherheit im Mittelpunkt. Das etablierte Tagesseminar „Dürfen die das?“ beantwortet rechtliche Fragen und gibt praktische Tipps zum Thema Beschäftigung junger Arbeitnehmer:innen. Ein weiteres Highlight ist der Workshop „Lerne smart. Arbeite smart. Stay safe.“, der derzeit in Salzburg, Tirol und Vorarlberg läuft. In rund acht Unterrichtseinheiten erarbeiten Fachleute der AUVA gemeinsam mit betrieblichen Ausbildenden, wie eine nachhaltige Sicherheitskultur gefördert wird – lebendig, praxisnah und gemeinsam im Team.



Je früher der Umgang mit Risiken gelernt wird, desto sicherer der Jobstart.

Unterstützung für Berufsschulen und Betriebe

Wichtig ist die Gefahrenunterweisung gemäß § 1 Abs. 5 KJBG-VO. Diese umfasst mindestens 24 Unterrichtseinheiten zur theoretischen und praktischen Unfallverhütung beim Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsmitteln. Die AUVA hat dafür Richtlinien zur Gefahrenunterweisung im Berufsschulunterricht erstellt – als praktisches Werkzeug für Lehrkräfte und Betriebe.

Mit dem „Work Safe Label“ hat die AUVA zudem ein einfaches Kennzeichnungssystem für Maschinen entwickelt. Es zeigt klar, ob und unter welchen Bedingungen Lehrlinge bestimmte Maschinen bedienen dürfen – ein wichtiger Beitrag zur Transparenz und Sicherheit im Betrieb.

Kostenloser Aufkleber

Scannen Sie den QR-Code und sichern Sie sich jetzt die kostenlosen Work-Safe-Label-Aufkleber für mehr Sicherheit am Arbeitsplatz!



Broschüren und Downloads:
<https://auva.at/blog/sicherheit-schulen/>

Gabriele Pauliny
AUVA, Expertin
für technische
Berufsausbildung
jia@auva.at



Starke Stimme, junges Team!

Lehrjahre sind prägend und manchmal auch herausfordernd. Damit junge Beschäftigte im Betrieb nicht allein dastehen, gibt es den Jugendvertrauensrat (JVR). Er sorgt dafür, dass ihre Anliegen gehört, Probleme frühzeitig gelöst werden und Ausbildung Zukunft schafft.

Der Jugendvertrauensrat: Ansprechpartner, Schutzschild und Brücke für junge Arbeitnehmer:innen.

Österreichische Gewerkschaftsjugend

Junge Menschen bringen Schwung, neue Perspektiven und viel Lernbereitschaft in Unternehmen. Gerade am Anfang ist jedoch vieles neu: Arbeitszeiten, Rechte, Pflichten und betriebliche Abläufe – ein Dschungel, den man nicht allein betreten muss.

Der Jugendvertrauensrat ist genau dafür da – als Ansprechpartner, Schutzschild und Brücke zwischen jungen Arbeitnehmer:innen und der Unternehmensführung. Ob es um faire Arbeitszeiten geht, Überstunden, die richtige Unterweisung oder um die Frage, ob eine Tätigkeit überhaupt zur Ausbildung passt: Der JVR behält den Überblick.

Durch die Teilnahme an Betriebsratsitzungen ist der JVR Teil der betrieblichen Mitbestimmung. Anliegen der jungen Beschäftigten werden dort eingebracht, wo Entscheidungen entstehen, das macht den JVR zu einer starken Stimme für Lehrlinge und Jugendliche im Betrieb.

So entsteht ein JVR und so arbeitet er

Sobald im Betrieb mindestens fünf Lehrlinge beschäftigt sind, kann ein Jugendvertrauensrat gewählt werden. Startpunkt ist die Jugendversammlung, in der die Wahl organisiert wird – meist mit Unterstützung der Gewerkschaft, die Erfahrung und Know-how einbringt.

Die Jugendlichen wählen ihre Vertretung aus verschiedenen Listen. Die stimmenstärkste Liste stellt die oder den Vorsitzenden und das Team.

Mehr Infos, Materialien und Unterstützung zum Jugendvertrauensrat sind unter <https://www.oegj.at/> zu finden.

Nach der Wahl beginnt die eigentliche Arbeit: Jugendvertrauensrät:innen begleiten Lehrlinge im Alltag, achten auf Arbeitsbedingungen, unterstützen bei Konflikten und stellen sicher, dass Ausbildung nicht zur Nebensache wird.

Schulen, vernetzen, wachsen der Weg zum starken JVR

Damit Jugendvertrauensrät:innen ihr Mandat gut ausüben können, stehen ihnen zahlreiche Aus- und Weiterbildungsangebote der Österreichischen Gewerkschaftsjugend zur Verfügung – von Arbeitsrecht und Arbeitnehmer:innenschutz über Kommunikation bis zu sozialen sowie politischen Themen.

Ein zentraler Bestandteil ist Vernetzung: In Workshops, Seminaren oder JVR-Treffen tauschen sich Mitglieder aus ganz Österreich aus und erhalten Unterstützung bei Herausforderungen im eigenen Betrieb. Begleitet werden sie dabei von Gewerkschaft, ÖGJ und Arbeiterkammer – mit Know-how, Rechtsberatung sowie Tipps zu Gesundheit und Sicherheit. Im Betrieb selbst sind Betriebsrat sowie Lehrlingsausbildner:innen wichtige Partner:innen, mit denen Hand in Hand gearbeitet wird.



7 Schritte zum JVR

So gründet man in sieben Schritten einen Jugendvertrauensrat (JVR).



YouTube-Videotipp

Mitmischen statt auslöffen. Die Geschichte des JVRs.

Wer ins Berufsleben startet, sieht sich oft mit großen Herausforderungen konfrontiert: Lehrstellensuche, faire Bezahlung, sichere Arbeitsbedingungen oder der Umgang mit Konflikten im Betrieb. Genau hier setzt die Österreichische Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) an. Als größte politische Jugendorganisation Österreichs setzt sie sich gezielt für die Rechte junger Menschen in Ausbildung und Beruf ein – von der Lehre bis zum ersten Job. Ihr Motto lautet: Stark für dich – stärker mit dir!

Einsatz für Lehrlinge und junge Beschäftigte

Ein zentraler Schwerpunkt der ÖGJ liegt auf Lehrlingen und jungen Beschäftigten. Sie informiert über Rechte und Pflichten im Arbeitsalltag, etwa zu Arbeitszeit, Entlohnung, Berufsschule oder Urlaub. Wenn es Probleme im Betrieb gibt – von unbezahlten Überstunden bis zu Mobbing –, bietet die ÖGJ Beratung und Unterstützungsangebote:

- **Beratung:** Kompetente Hilfe zu Arbeitsrecht, Lehre, Förderungen, Zivil- und Präsenzdienst sowie sozial- und steuerrechtlichen Fragen.
- **Bildung und Fortbildung:** Seminare und Workshops zu gewerkschaftlicher Arbeit, Mitbestimmung, Arbeitsrecht und Engagement.
- **Kurse:** Kostenlose Erste-Hilfe-Kurse sowie ein Lernmodul für die Führerscheinprüfung exklusiv für ÖGJ-Mitglieder.
- **Vergünstigungen und Extras:** Rabatte beim Einkaufen, bei Events und Freizeitangeboten sowie ein **kostenloser Jugendherbergsausweis** für weltweites günstiges Reisen.
- **Freizeit und Vernetzung:** Veranstaltungen wie Bildungsreisen (z. B. nach Brüssel), Freizeit- und Vernetzungsangebote schaffen Austausch und stärken die Gemeinschaft.

Rechte kennen, Gesundheit schützen: An der Seite junger Menschen



Vom Kollektivvertrag bis zum Arbeitsplatz: Die ÖGJ setzt sich für wirksamen Arbeitnehmer:innenschutz ein.

Auch für jugendliche Arbeitnehmer:innen setzt sich die ÖGJ ein. Sie macht auf Missstände aufmerksam, bringt Anliegen in Kollektivvertragsverhandlungen ein und arbeitet daran, dass Gesetze zum Arbeitnehmer:innenschutz nicht nur auf dem Papier stehen, sondern im Alltag wirken.

Mitbestimmen, mitgestalten, vernetzen

Die ÖGJ ist aber mehr als Beratung: Sie gibt jungen Menschen eine Stimme. In Kampagnen, Aktionen und Workshops können Mitglieder ihre Themen einbringen – von fairer Bezahlung über sichere Arbeitsplätze bis zu psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz. Bildung spielt dabei eine wichtige Rolle: Schulungen vermitteln Wissen über

Arbeitsrecht, Mitbestimmung und Gesundheitsschutz.

Durch Vernetzung mit anderen Jugend- und Gewerkschaftsorganisationen schafft die ÖGJ Solidarität über Betriebe und Branchen hinweg. So wird klar: Gute Arbeit für junge Menschen ist kein Einzelfall, sondern eine gemeinsame Aufgabe.

Österreichische Gewerkschaftsjugend

AUF DEN PUNKT Die ÖGJ sorgt dafür, dass Lehrlinge und junge Arbeitnehmer:innen nicht allein dastehen. Sie informiert, schützt und stärkt – und leistet damit einen wichtigen Beitrag zu gesunder, fairer Arbeit von Anfang an.

Gesunde Arbeit (GA): Matthias, was ist für dich das Besondere an der Gewerkschaftsjugend?

Matthias Hauer: Überall, wo man zur ÖGJ kommt, trifft man junge Menschen, die genauso engagiert sind wie man selbst – egal, ob Tischlerin oder Bürokaufmann. Der branchenübergreifende Austausch ist unsere Stärke: Wir sitzen alle an einem Tisch, reden über Probleme im Betrieb und suchen gemeinsam Lösungen.

GA: Laura, welche Themen beschäftigen junge Beschäftigte derzeit am meisten?

Laura Zandonella: Ganz klar: die mentale Gesundheit. In den letzten Jahren sind viele Krisen gleichzeitig auf junge Menschen eingepresselt – oft bleiben sie mit ihren Sorgen allein. Psychische Erkrankungen werden in der Ausbildung kaum thematisiert und im Betrieb selten als Grund ernst genommen, nicht arbeiten zu können. Aber eine Lehre soll nicht krank machen, sondern ein guter, gesunder Start ins Berufsleben sein.

GA: Wie hast du betriebliche Sicherheit in deiner Ausbildung erlebt?

Laura Zandonella: Ich hatte das Glück, dass in meinem Betrieb Sicherheit ernst genommen wurde. Persönliche Schutzausrüstung, ergonomisches Arbeiten, strukturierte Unterweisungen – das war selbstverständlich. Es gab regelmäßige Feedbackgespräche, auch zur Frage: Wie geht es dir wirklich – mit der Arbeit, dem Team, der Belastung? Das sollte Standard sein.

GA: Wo siehst du die größte Belastung im Lehrlingsalltag?

Matthias Hauer: Im dualen System kommt der Druck von Betrieb und Berufsschule. Einerseits durch den Noten- und Leistungsdruck, andererseits den Anspruch, das Gelernte sofort anwenden zu können. Dazu kommt eine Generation, die lange im Distance Learning war.



Die ÖGJ-Spitze im Gespräch: „Lehre darf nicht krank machen“

Wenn 16-Jährige den ganzen Tag nur Haare zusammenkehren, Brötchen holen oder Botengänge machen, statt ausgebildet zu werden, läuft etwas grundlegend falsch. Im Interview mit der Gesunden Arbeit erklären ÖGB-Bundesjugendsekretär **Matthias Hauer** und PRO-GE-Bundesjugendvorsitzende **Laura Zandonella**, warum eine Lehre nicht krank machen darf, wo Sicherheitsvertrauenspersonen (SVPs) unterstützen können und warum psychische Gesundheit endlich Teil der Prävention werden muss.

Viele sagen uns: „Online war ich gut dabei – aber im Betrieb tue ich mir schwer, Anschluss zu finden.“

GA: Was fordert ihr konkret für den Arbeitnehmer:innenschutz junger Menschen?

Laura Zandonella: Wir wollen, dass mentale Gesundheit und psychische Sicherheit fester Bestandteil jeder Ausbildung werden. Es braucht Zeit und Räume, in denen über Belastungen gesprochen werden kann, und das klare Signal: Mit einer psychischen Erkrankung hast du das Recht auf Schutz und Unterstützung.

Wir unterstützen die gewerkschaftliche Forderung, die Evaluierung

psychischer Belastungen konsequent umzusetzen und Arbeits- und Organisationspsycholog:innen als dritte Präventionskraft im Betrieb zu verankern. So kann auf Probleme frühzeitig reagiert werden.

GA: Viele unserer Leser:innen sind SVPs. Was wünscht ihr euch von ihnen?

Matthias Hauer: Dass sie Lehrlinge bewusst ansprechen und ernst nehmen. SVPs sehen oft als Erste, wenn Belastungen steigen.

Laura Zandonella: Und dass sie Verbündete sind, wenn es um psychosoziale Risiken geht: gemeinsam mit Betriebsrat, Jugendvertrauensrat und ÖGJ.

Dorottya Kickinger
ÖGB Wien,
Bundesfrauensekretärin und ehemals zuständig für Arbeitnehmer:innenschutz

Sicher ran ans Werk

Junge Menschen werden bei Jugend am Werk für die Arbeitswelt ausgebildet. Gerade in der Lehre spielen Sicherheit am Arbeitsplatz und Unfallprävention eine große Rolle.

Hämmern, Bohren, Schweißen. Eifrig widmen sich Jugendliche ihren Werkstücken, während in anderen Räumen eine Gruppe junger Menschen ihren Ausbilder:innen zuhört. Im Technologiezentrum bei Jugend am Werk im 21. Gemeindebezirk ist schon früh was los. Hier finden Ausbildungen in verschiedenen technischen Lehrberufen statt: u. a. Elektro- und Gebäudetechnik, Fahrradmechanik, Metallbearbeitung, Maschinenbautechnik, Karosseriebautechnik und Kfz-Technik.

Samanta Djordjevic und Ezekiel Baskern, beide 17 Jahre alt, befinden sich im zweiten Lehrjahr für Karosseriebautechnik und haben schon weitere Pläne. Sie wollen später die Meisterprüfung absolvieren und ihre eigene Werkstätte leiten. „Ich habe hier gelernt, genau zu arbeiten“, berichtet Samanta. Sorgfältig schaut sie, dass auch wirklich alles passt: Ist das Schweißgerät sicher und eben aufgestellt, die Gasflasche korrekt angeschlossen, stimmt der Druck? Natürlich trägt Samanta

Schutzkleidung und Helm. Sie wirft einen Blick zum Ausbilder, er hat den Vorgang genau beobachtet und nickt ihr zu, weil alles passt.

Unfallvermeidung ab Tag eins

Etwa 800 junge Menschen absolvieren derzeit bei Jugend am Werk eine überbetriebliche Lehrausbildung. In der Regel sind es junge Lehrstellensuchende, die am regulären Arbeitsmarkt keinen Platz gefunden haben – sie werden vom Arbeitsmarktservice vermittelt. Das Ziel ist, dass sie während ihrer Ausbildung in einen regulären Lehrbetrieb übertreten.

Arbeitnehmer:innenschutz wird bei Jugend am Werk sehr ernst genommen. „Die allererste Unterweisung zur Sicherheit erfolgt deshalb am ersten Lehrtag“, macht Christoph Weiss, Sicherheitsbeauftragter, deutlich: Was ist im Brandfall zu tun, wo befinden sich Fluchtwege, wo ist der Sammelpunkt, wo der Erste-Hilfe-Kasten? Wer einen handwerklichen Beruf

Samanta Djordjevic und Ezekiel Baskern absolvieren ihre Lehre in der Karosseriebautechnik – mit klaren beruflichen Zielen und viel Engagement.

Text
Christian Resei
Freier Journalist
Fotos
Markus Zahradnik



In der Werkstätte lernt Ezekiel Baskern den verantwortungsvollen Umgang mit Werkzeug und Material.



Als Betriebsrat und Ausbilder begleitet Milan Gidic Lehrlinge fachlich und persönlich.



Auch Lärm ist ein Risiko: Samanta Djordjevic schützt ihr Gehör im Arbeitsalltag.

erlernt, erhält zudem die nötige Schutzausrüstung. Dazu gehören etwa Sicherheitsschuhe mit Stahlkappen, Schutzhandschuhe und Augenschutz.

Schritt für Schritt an die Arbeit

In den ersten Monaten üben die angehenden Handwerker:innen und Techniker:innen an einfachen Werkstücken, um den sicheren Umgang mit Material und Werkzeug zu lernen. Auch wird dabei eine präzise Handführung trainiert, schließlich gilt es, jegliche Art von Verletzung zu vermeiden. Daneben erfolgt eine schrittweise Unterweisung an Maschinen und Geräten, bevor beispielsweise zukünftige Karosseriebautechniker:innen direkt am Auto arbeiten dürfen. In der Werkstätte muss täglich zugepackt werden, alle machen sich – wortwörtlich – die Hände schmutzig. Da kann schon mal was passieren. „Bei uns wird jeder Arbeitsunfall gemeldet, auch wenn es scheinbar eine Kleinigkeit ist“, erklärt Wolfgang Bamberg, stellvertretender Geschäftsführer von Jugend am Werk. Fällt etwa der Hammer

auf den Fuß, der vielleicht nur kurz schmerzt, ist es ein Arbeitsunfall. „Wir spielen nichts herunter – das ist uns sehr wichtig“, betont Bamberg. „Schließlich können wir nicht wissen, ob sich eine vermeintlich kleine Verletzung nicht später doch als etwas Ernsteres herausstellt. Allein deshalb muss jeder Vorfall gemeldet werden.“ Gerade für Lehrlinge ist es wichtig, das penible Vorgehen zu verstehen – und dass es auch während eines Praktikums in einem Fremdbetrieb gilt. „Wenn ein Betrieb das anders handhabt, sollen uns die Lehrlinge sofort informieren – dann klären wir das direkt mit dem Praktikumsbetrieb“, sagt es Bamberg deutlich.

Gemeinsames Sicherheitskonzept

Höheres Gefahrenpotenzial bergen in den Werkstätten alte Autos, an denen die Jungen üben können. Von der Wiener MA 48 werden sie mit leerem Tank angeliefert. Das bedeutet jedoch nicht automatisch einen restlos trockenen Tank – meist befinden sich noch geringe Benzin- oder Dieselmückstände darin. Schädliche



Arbeitssicherheit ist bei Jugend am Werk kein Extra, sondern Grundlage der Ausbildung.



Schutzhandschuhe und präzise Handführung als zentrale Elemente der Unfallprävention.

Jeder Arbeitsunfall wird gemeldet – auch vermeintliche Kleinigkeiten, so Wolfgang Bamberg, stellvertretender Geschäftsführer von Jugend am Werk.

Dämpfe können sich bilden, die zu Explosionen führen können. „Deshalb mussten wir gemeinsam mit der Belegschaft und den Sicherheitsfachkräften einen Weg finden, wie wir die Gefahr besser unter Kontrolle bringen können“, erklärt Sicherheitsbeauftragter Christoph Weiss. Nach einer Risikoanalyse, an der sich die Ausbilder:innen und Sicherheitsfachkräfte gemeinsam beteiligten, wurde eine Lösung erarbeitet, damit keine explosionsfähigen Atmosphären entstehen können. Weiss: „Das war ein langer Prozess mit einigen Diskussionen, aber ich glaube, wir sind jetzt auf einem sehr guten und sicheren Weg.“

Jugend am Werk sieht sich nicht nur als Ausbildungsstätte, die Einrichtung begleitet die jungen Menschen auf mehreren Ebenen: Milan Gidic ist Betriebsrat und Lehrlingsausbilder bei den Kfz-Techniker:innen. „Ich möchte mit den Lehrlingen einen Dialog führen. Sie sollen lernen, zu diskutieren, zu argumentieren und mitzureden“, sagt er.

Je nach Situation reagiert Gidic dabei anders, manche Lehrlinge benötigen Struktur, manche seine Vorbildwirkung als Ausbilder, andere seinen Rat als vertraute Ansprechperson. Gibt es größere Probleme, können Jugendliche mit Sozialpädagog:innen, die bei Jugend am Werk arbeiten, reden. „Viele wenden sich an sie, weil sie gerade Zoff mit den Eltern haben oder sie von ihrem Freund verlassen wurden“, erklärt Wolfgang Bamberg. Auch Schulden gehören zu den Herausforderungen, die gemeinsam angegangen werden.

Fokus: Gewaltprävention

Wo Jugend am Werk zudem aktiv ist (und aktiv sein muss), ist der Kampf gegen Übergriffe und Diskriminierung: Eine Fachstelle für Prävention setzt sich mit De-Radikalisierung, Sexualpädagogik, Gewaltprävention sowie verschiedenen Formen von Gewalt – verbal, sexualisiert oder religiös motiviert – auseinander. Bamberg: „Uns geht es vor allem darum, Probleme offen anzusprechen und

klar zu zeigen, dass vieles nicht in Ordnung ist.“ Dafür sind zwei Mitarbeiter:innen abgestellt, bei 800 Jugendlichen könnten sie aber nur begrenzt etwas bewirken. Denn in den vergangenen Jahren hätten die Aufgaben der Mitarbeiter:innen der Fachstelle Prävention stark zugenommen. Gewaltschutz wird immer wichtiger – dafür braucht es endlich mehr finanzielle Mittel und Ressourcen. Und es braucht junge Menschen, denen schon früh bewusst gemacht wird, dass Gewalt auch im Berufsleben keinen Platz hat und dass Arbeitgeber:innen für ihren Schutz verantwortlich sind.

Inzwischen hat Samanta Djordjevic die Schweißarbeiten beendet. Die Schweißnaht ist perfekt gelungen. „Anfangs war es schwer für mich, aber jetzt bin ich deutlich sicherer geworden“, sagt Samanta. Der Fokus auf Arbeitssicherheit in der Ausbildung bereitet die Lehrlinge auf ein sicheres und gesundes Arbeiten vor. Jetzt heißt es kurz durchatmen – die anstehende Pause kommt genau richtig.

AK Young: Starke Partnerin für junge Menschen

Der Lehrlingsvertrag ist unterschrieben, aber plötzlich tauchen Fragen auf:
Ist mein Lehrlingseinkommen korrekt? Darf ich so viele Überstunden machen?
Und was, wenn es mit der Ausbilderin nicht klappt?
Genau hier kommt AK Young ins Spiel.

AK Young ist die Jugendmarke der Arbeiterkammer. Für Lehrlinge und junge Beschäftigte ist sie die zentrale Anlaufstelle, wenn in der Ausbildung oder im Betrieb etwas schief läuft. Genauso erhalten Schüler:innen und Studierende Unterstützung und Zugang zu vielfältigen Angeboten.

Rechtsberatung, wenn es im Betrieb kracht

Kernstück von AK Young ist die arbeitsrechtliche Beratung: vom Lehrvertrag über Arbeitszeiten, Urlaub und Krankenstand bis hin zu Überstunden. Bei Problemen wie Mobbing, nicht ausbezahltem Lohn oder einer ungerechtfertigten Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses prüfen die Beratungsteams den Fall und leiten bei Bedarf rechtliche Schritte ein.

Lehre von A bis Z erklärt

Lehrlinge finden auf akyoung.at gebündelte Infos zu allen Stationen ihrer Ausbildung: Schnupperlehre, Lehrvertrag, Einkommen, Rechte und Pflichten im Betrieb, Jugendvertrauensrat, Lehrabschlussprüfung und die Zeit nach der Lehre. Auf der Website und in Broschüren werden viele Fragen bereits einfach und verständlich erklärt. Dazu kommen Checklisten, Schritt-für-Schritt-Anleitungen und FAQs. Sprachlich und inhaltlich richtet sich das Angebot klar an junge Menschen – bis hin zur Kontaktaufnahme, die auch über WhatsApp und Social-Media-Kanäle möglich ist. Alle Gespräche werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt.

Geld, Bildung und digitale Angebote

AK Young bietet außerdem viele nützliche Infos und Angebote etwa zu Finanzen und Bildung. So erfahren Lehrlinge und junge Erwerbstätige Schritt für Schritt, wie sie ihren Steuerausgleich machen und Geld vom Finanzamt zurückholen können. Über AK-Bildungsförderungen und weitere Beihilfen können zudem Kosten für Kurse oder Aus- und Weiterbildung teilweise refundiert werden. Ergänzt wird das Angebot durch die AK Bibliothek digital mit kostenlosem Zugang zu E-Books, Hörbüchern, Sprachkursen, Fachliteratur und Magazinen.

Für junge Menschen, die einen Abschluss nachholen oder sich weiterqualifizieren wollen, zeigt AK Young Möglichkeiten im „zweiten Bildungsweg“ auf, etwa Pflichtschulabschluss oder Lehrabschluss für Erwachsene.

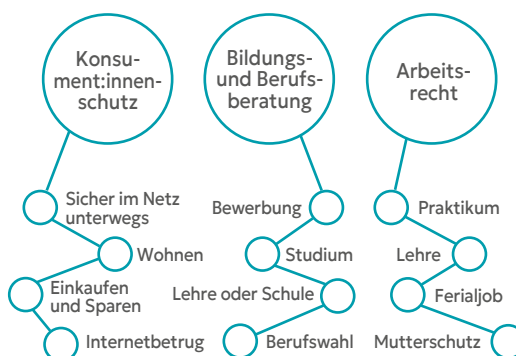
Sabine Karrer
Freie Journalistin

Damit auch im Alltag alles gut läuft

Über Beratung und Service hinaus begleitet AK Young auch beim Einstieg ins Berufsleben – etwa mit Messen, Events und Workshops zu Bewerbung und Berufsorientierung. Die Expert:innen bieten außerdem Antworten auf viele Alltagsfragen von Konsument:innenschutz bis hin zu digitalen Themen. Tauchen beispielsweise Unklarheiten beim ersten eigenen Mietvertrag oder Probleme mit Handy- und Internetverträgen, Abo-Fallen und Cybermobbing auf, ist AK Young ebenfalls die richtige Ansprechpartnerin.

WAS HAST DU PERSÖNLICH VON AK YOUNG?

Wir sind deine Ansprechpartnerin für alle deine Fragen und Sorgen rund um die Themen Ausbildung, Berufswahl und Arbeiten!



**AK Young – Service für Lehre,
Job und mehr**

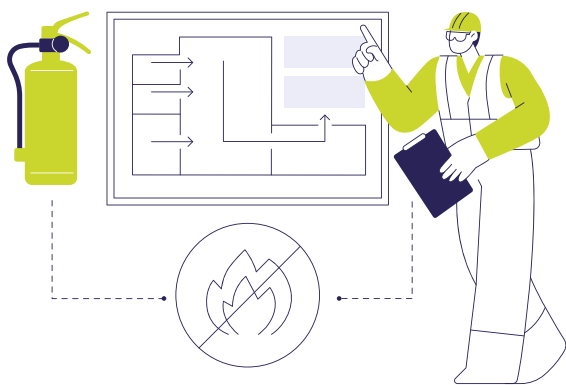
Alle Infos, aktuelle Themen und Kontaktmöglichkeiten: www.akyoung.at



Arbeitsinspektion:

Im Einsatz für die Sicherheit junger Arbeitnehmer:innen

Seit 1999 stärkt das team4young der Arbeitsinspektion das Bewusstsein junger Arbeitnehmer:innen. Mit Vorträgen, Projekten im Rahmen von EU-Kampagnen oder der aktiven Einbindung junger Perspektiven sensibilisiert die Initiative Jugendliche für mehr Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Ein Interview mit Harald Frimmel-Walser, Arbeitsinspektor und langjähriger Leiter des Teams.



Wir sind eine Gruppe von Arbeitsinspektor:innen, die das Bewusstsein für Arbeitnehmerschutz unter Jugendlichen erhöhen wollen. Gegründet wurde das Team bereits vor 27 Jahren. Wir halten Vorträge in berufsbildenden Schulen, bereiten Unterlagen auf und sind auf Berufsmessen vertreten. Wir fokussieren auf die Jugend, weil die Vermittlung von Information und Wissen rund um die Themen Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gerade beim Berufseinstieg wichtig ist.

Beispiele für erfolgreiche Projekte?

Zwei Projekte im Rahmen von EU-Kampagnen möchte ich besonders erwähnen: Um den sicheren Einstieg ins Berufsleben ging es beim Projekt „Starte sicher“ (2006). Ausgangspunkt waren überdurchschnittlich häufige Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen unter jugendlichen Arbeitnehmer:innen. Zwei berufsbildende Schulen bieten bis heute Ausbildungskurse für Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP) an. Das ist wichtig, weil in Betrieben mit SVPs der Arbeitnehmerschutz oft einen höheren Stellenwert hat.

Beim Projekt „Digitalisierung der Arbeit – was denken die Jugendlichen darüber?“ (2025) ging es darum, wie sich jugendliche Arbeit in Zeiten der Digitalisierung

vorstellen und was das für ihre Gesundheit bedeuten kann. Dazu wurde ein österreichweiter Wettbewerb organisiert, bei dem Schulen und Lehrwerkstätten Beiträge einreichen. Gerade bei einem abstrakten Thema wie Digitalisierung ist es wichtig, Jugendliche früh vorzubereiten und ihre Perspektiven einzubeziehen.

Wo braucht es noch mehr Bewusstsein?

Bei der verpflichtenden Gefahrenunterweisung, die für Jugendliche am Beginn des Berufslebens aufgrund der fehlenden Erfahrung besonders wichtig ist. Es kommt leider immer wieder vor, dass nicht unterwiesene Jugendliche schon am ersten Arbeitstag einen Arbeitsunfall erleiden.

Gefahren für jugendliche Arbeitnehmer:innen gibt es meiner Meinung nach speziell bei der Verwendung von Maschinen. Aufschnittmaschinen werden zum Beispiel gereinigt, ohne vorher den Netzstecker zu ziehen. So kann es passieren, dass die Maschine unbeabsichtigt eingeschaltet wird und es zu Schnittverletzungen kommt. Jugendliche müssen wissen, wie sie mit Maschinen umgehen und was sie bei der Reinigung beachten müssen.

Ich bin überzeugt, dass viele Unfälle und Erkrankungen vermieden werden können, wenn Vorgesetzte und Jugendliche noch stärker für den Arbeitnehmerschutz sensibilisiert werden.



Harald Frimmel-Walser ist langjähriger Arbeitsinspektor im Arbeitsinspektorat Wien West-Ost und Referent für Kinder- und Jugendschutz. Er ist Gründer und Leiter des team4young der Arbeitsinspektion.

INTERESSE AN EINER ZUSAMMENARBEIT?

www.arbeitsinspektion.gv.at/team4young
young@arbeitsinspektion.gv.at

Fragen zum Schutz jugendlicher Arbeitnehmer:innen?
www.arbeitsinspektion.gv.at/standorte



Mobbing, unbezahlte Überstunden und ausbildungsfremde Tätigkeiten – der aktuelle Lehrlingsmonitor zeichnet ein Bild, wie Lehrlinge ihre Ausbildung tatsächlich erleben, wo es in den Betrieben hakt und wo Verbesserungsbedarf besteht. Denn: Eine gute Lehrausbildung ist die Basis für die Fachkräfte von morgen.

Wie geht's den Lehrlingen?

Der fünfte österreichische Lehrlingsmonitor von Arbeiterkammer (AK), Gewerkschaftsbund (ÖGB) und Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) zeigt: Nur zwei von drei Lehrlingen bewerten die Ausbildungsbedingungen in den Betrieben als gut. Mehr als ein Drittel sieht Verbesserungsbedarf – sonst verlieren die Betriebe die jungen Fachkräfte rasch wieder. Für die Studie hat das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung über 4.700 Lehrlinge befragt, die sich 2023 im letzten Lehrjahr befanden.

Mobbing und Belästigung

Ein Schwerpunkt des Lehrlingsmonitors ist Mobbing. Dabei zeigen sich teils besorgniserregende Ergebnisse: Ein Drittel der Befragten gibt an, zumindest einmal beleidigt, belästigt, bedroht oder bloßgestellt, also gemobbt worden zu sein. Besonders betroffen sind junge Frauen (40 Prozent), bei Burschen sind es 29 Prozent. Am häufigsten äußert sich Mobbing als ungerechtfertigte Kritik, Schreien oder Schimpfen (62 Prozent). 12 Prozent der Betroffenen berichten sogar von sexueller Belästigung, 10 Prozent von Gewaltandrohungen. Mobbing geht vor allem von Kolleg:innen (61 Prozent), Vorgesetzten (44 Prozent) und Ausbilder:innen (32 Prozent) aus.

Überstunden an der Tagesordnung

Grundsätzlich sind Überstunden für Lehrlinge unter 18 Jahren in Österreich verboten. Tatsächlich leisten jedoch rund 27 Prozent der Lehrlinge Überstunden. Nur drei

von vier Lehrlingen erhalten dafür eine vollständige Abgeltung. Aus Sicht von AK, ÖGB und ÖGJ müssen Überstunden in der Lehre die absolute Ausnahme bleiben und jedenfalls korrekt abgerechnet werden.

Ausbildungsqualität: Mangelhaft

Drei Viertel der Befragten geben an, dass es keine kontinuierliche Dokumentation ihrer Ausbildung gibt. Bei zwei von fünf finden keine regelmäßigen Gespräche über den Ausbildungsfortschritt statt. Ein Drittel muss zudem ausbildungsfremde Tätigkeiten leisten. Im Hinblick auf die Lehrabschlussprüfung berichten neun von zehn, dass ihrem Betrieb der Antritt zur Prüfung wichtig ist. Aber nur sechs von zehn werden tatsächlich bei der Vorbereitung unterstützt, und nur etwa die Hälfte hat am Ende der Lehrzeit mit ihren Ausbilder:innen besprochen, welche Anforderungen für die Prüfung zu erfüllen sind.

Verbesserung der Lehrausbildung

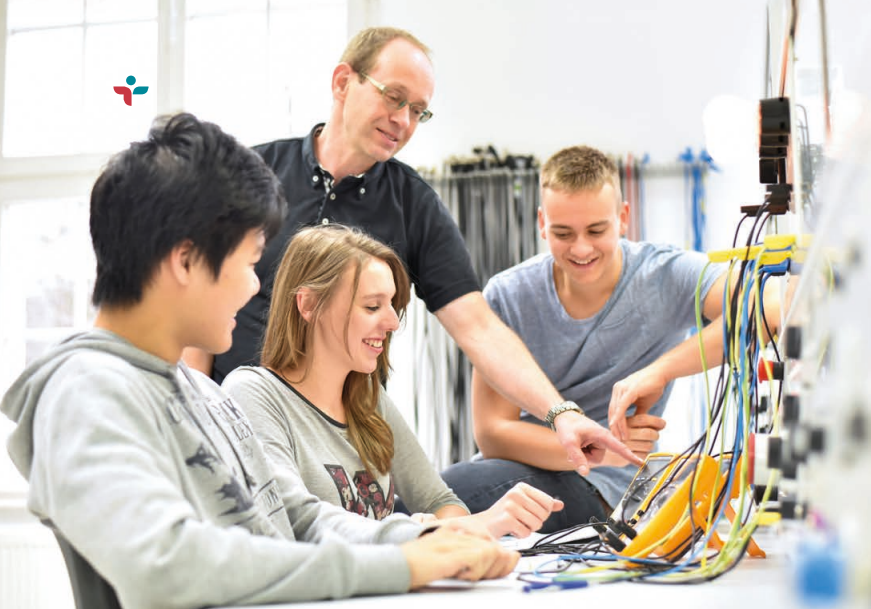
Für nachhaltige Verbesserungen sind vor allem die Betriebe gefordert. Denn je höher die Ausbildungsqualität, desto eher wollen Lehrlinge nach ihrem Lehrabschluss im Beruf bleiben. AK, ÖGB und ÖGJ fordern daher, die Ausbildungsqualität als Kriterium für die Lehrstellenförderung heranzuziehen und diese an eine nachvollziehbare Ausbildungsdokumentation zu koppeln. Der Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung als Gradmesser für die Ausbildungsqualität im Betrieb – damit aus motivierten Lehrlingen nachhaltige Fachkräfte werden.

Alexander Eigner
AK Wien,
Abteilung für
Lehrausbildung
und Bildungs-
politik

Der Lehrlingsmonitor

zeigt, was
Lehrlinge
wirklich bewegt.
Jetzt informieren:





Der Lehrabschluss ist ein wichtiger Schritt im Leben eines Lehrlings. Für viele Jugendliche ist die Lehrabschlussprüfung die erste große berufliche Herausforderung. Das macht Druck – und löst oft Unsicherheiten und Ängste aus. Betriebe können entscheidend dazu beitragen, Lehrlinge bestmöglich vorzubereiten.

Wege zu einem gelungenen Lehrabschluss

Die Prüfungssituation ist emotional aufgeladen und kann zu ausgeprägter Prüfungsangst führen. Diese beeinflusst sowohl die Konzentration als auch die Leistungsfähigkeit und erschwert deutlich die Prüfungsvorbereitung: Der Lernstoff wird schlechter aufgenommen, Selbstzweifel steigen und die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten fällt schwer. Im Ausbildungsalltag geht dieses Thema oft unter.

Gute Vorbereitung als Schlüssel

Wer gut vorbereitet in die Prüfung geht, erlebt sie meist ruhiger und erfolgreicher. Neben innerbetrieblichen Maßnahmen sind auch berufsschulische und externe Angebote wichtig. Für die meisten Lehrberufe gibt es auch Vorbereitungskurse. Besonders hilfreich sind Prüfungssimulationen, um Lehrlinge mit dem Prüfungssetting vertraut zu machen.

Lehrabschlussprüfungen finden nicht öffentlich und meist an einem externen Ort statt. Wer die Räumlichkeiten vorher kennt, geht am Prüfungstag entspannter hinein. Deshalb lohnt es sich,

den Prüfungsort vorab zu klären und – wenn möglich – einmal zu besuchen.

Die richtige Vorbereitung

Lehrlinge sollen spüren: Sie haben es in der Hand, sich gut aufzustellen – im Hinblick auf Ressourcen und Handlungsspielräume. Dazu zählen alltagspraktische Strategien wie rechtzeitiges Vorbereiten von Unterlagen, ausreichender Schlaf und strukturierte Lernmethoden.

Wie Betriebe Lehrlinge gezielt unterstützen können

Betriebe haben vielfältige Möglichkeiten, Lehrlinge fachlich und psychologisch vorzubereiten. Ausbilder:innen können zum Beispiel prüfungsrelevante Inhalte wiederholen oder betriebsinterne Prüfungssimulationen anbieten. Wenn die Prüfungsangst sehr ausgeprägt ist, können Arbeitspsycholog:innen oder externe Beratungsstellen zuzugelassen werden. Gemeinsam mit Betriebsrat oder Jugendvertrauensrat lassen sich zusätzliche Unterstützungsangebote organisieren.

Erfahrene Mitarbeiter:innen können als Mentor:innen begleiten:

Regelmäßige Gespräche und laufendes Feedback schaffen Vertrauen und reduzieren Unsicherheiten. Zusätzlich können Betriebe Angebote wie das KUS-Netzwerk nutzen, das in herausfordernden Situationen unterstützt.

Zeit und Ressourcen bereitstellen

Prüfungsvorbereitung braucht Zeit. Betriebe können Spielräume schaffen – etwa durch flexible Arbeitszeiten oder Freistellungen. Auch praktische Hilfe wirkt: Lernmaterialien, Fachliteratur, digitale Ressourcen oder bei Bedarf Nachhilfe. So zeigen Betriebe: „Wir stehen hinter dir.“

**Heike Angerer
und Magdalena
Pötzelsberger**
AK Wien,
Abteilung für
Lehrausbildung
und Bildungs-
politik



Coaching-Tipp

Potenziale erkennen, Stärken entwickeln. „Lehre statt Leere“ begleitet Lehrlinge und Betriebe mit kostenlosem, vertraulichem Coaching in ganz Österreich.

AUF DEN PUNKT Ein gelungener Lehrabschluss ist eine gemeinsame Aufgabe von Lehrlingen, Betrieben und Berufsschulen. Lehrlingsverantwortliche können mit gezielten Maßnahmen wesentlich dazu beitragen, jungen Menschen einen erfolgreichen Abschluss und einen guten Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen.

Das Berufsbild ist eine Mischung aus Elektronik, IT und Eisenbahn. Netzwerke, Server und Übertragungsstrecken werden installiert, Anlagen für Bild, Ton und Funk programmiert. Fehler werden mit Messgeräten gesucht, Bauteile getauscht, Anlagen wieder in Betrieb genommen. Mostafa Radwan hat die Ausbildung samt Spezialisierungen zum Facharbeiter abgeschlossen und weiß, wie wichtig Sicherheit am Arbeitsplatz ist: „Schon beim Einstieg in den Lehrberuf gibt es Sicherheitsunterweisungen zu elektrischen Gefahren und Verhalten im Bahnbereich, die passende Schutzausrüstung und eine ‚Welcome‘-Gesundenuntersuchung, inklusive Gleistauglichkeit.“

Klettern mit Gurt statt mit Bauchgefühl

Ein besonderes Kapitel ist die Arbeit in der Höhe. Für Einsätze auf Funkmasten gibt es eine eigene Kletterausbildung in der Lehrwerkstätte. „Damit diese Einsätze sicher ablaufen, greifen mehrere Schutzebenen: geprüfte PSA, Kletterausbildung, Wetterbeurteilung und klare Anweisungen, was in welcher Höhe zu tun ist – vieles an der Anlage kann und soll aus gutem Grund vom Boden aus erledigt werden“, so Mostafa. „Raufklettern auf einen Funkmast ist anstrengend. Wenn du oben bist, merkst du, wie der Mast bei Wind schwingt. Da braucht es Überwindung. Aber die Aussicht ist unglaublich.“

Geplant wird Wartung möglichst im Sommer, weil Eis auf Sprossen oder Stahl ein Zusatzrisiko ist. Spezielle Kleidung, Arbeitshandschuhe und das vollständige Sicherungsgeschirr sind Standard. Ergänzt wird das Ganze durch regelmäßige arbeitsmedizinische Kontrollen.

Störung im Gleisbereich – Verantwortung in Stufen

Einer der sensibelsten Teile des Berufs ist die Störungsbearbeitung im Umfeld von Gleisen und Bahnsteigen. „Ohne Abstimmung passiert gar nichts“, stellt Mostafa klar. Erst wenn alle Freigaben erteilt sind und alle Bescheid wissen, wird im Gleisbereich gearbeitet. Für die Lehrlingsausbildung ist entscheidend, dass Verantwortung langsam wächst. Der Außendienst war für Mostafa „das Spannendste“. Ob Lager, Montage oder Außeneinsatz: Lehrlinge sind immer mit Facharbeiter:innen gemeinsam im Einsatz. Erst nach der Lehrabschlussprüfung folgt eine Zusatzausbildung, die befähigt, als Facharbeiter:in Störungen eigenständig zu beheben.

Dieser gestufte Aufbau aus Lehre, Arbeitsschutzunterricht, Kletter- und Gleisschulungen, arbeitsmedizinischer Begleitung und interner Weiterbildung macht deutlich: Der „Funker“ bei den ÖBB ist ein hochspezialisierter Beruf, in dem Fahrgastinformation, Bahnsicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zusammenhängen. „Die Züge würden zwar fahren, aber niemand wüsste genau, wo und wann – und ohne auf Sicherheit und Gesundheit zu achten, wäre der Job schlicht nicht machbar.“

Gesichert am Mast, klare Infos am Monitor

„Wann kommt der Zug, auf welchem Bahnsteig?“ Für Fahrgäste ein schneller Blick auf den Monitor. Für Informations- und Telekommunikationstechniker:innen bei den ÖBB steckt dahinter ein Lehrberuf. In 3 ½ Jahren lernen Lehrlinge, wie Kundeninformation von A nach B gelangt: Bahnsteiganzeigen, Kameras, Lautsprecher, Funkanlagen.

Dorottya Kicking
ÖGB Wien,
Bundesfrauensekretärin und ehemals zuständig für Arbeitnehmer:innenschutz

Mostafa Radwan, vida-Jugendsekretär und ehem. Facharbeiter ÖBB, Informations- und Telekommunikationstechniker – „Funker“, unterstützt jetzt Lehrlinge auf ihrem Weg in den Beruf.



Veranstaltungstipps

Seminare 2026 für BR und SVPs

Arbeitsfähigkeit erhalten – gesund in die Pension



WANN: Tag 1: Dienstag, 5. Mai 2026, 9.00–16.00 Uhr
Tag 2: Mittwoch, 23. September 2026, 9.00–16.00 Uhr
WO: Arbeiterkammer Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg
KOSTEN: 60 Euro für beide Seminartage, für ÖGB-Mitglieder kostenlos

In diesem praxisorientierten Basisworkshop lernen Sie Möglichkeiten kennen, die eigene Arbeitsfähigkeit zu fördern und zu erhalten und dies als betriebliche Schlüsselperson in das Unternehmen zu bringen. Ein zweiter Schwerpunkt wird darauf gelegt, Bündnispartner:innen, Wege und Möglichkeiten im Betrieb zu identifizieren.

ZIELE UND INHALTE:

- Das Konzept der Arbeitsbewältigungsfähigkeit kennenlernen und verstehen
- Das Arbeitsbewältigungscoaching umsetzen
- Instrumente und Methoden für die betriebliche Praxis
- Psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz präventiv begegnen
- Transfer in den eigenen Betrieb durch die Erarbeitung konkreter Umsetzungsideen im Seminar

REFERENTINNEN: Mag.^a Michaela Erkl-Zoffmann, Organisationsentwicklerin, Coach
Mag.^a Karin Hagenauer, Arbeits- und Organisationspsychologin, AK Salzburg

Die Seminartage bauen aufeinander auf und sollten beide besucht werden. Es können die Seminartage aber auch einzeln gebucht werden. Vor dem 1. Seminartag erhalten Sie ein kostenloses Arbeitsbewältigungsgespräch durch eine Referentin.

ANMELDUNG: www.ak-salzburg.at/veranstaltungen

Vom Gegen- zum Miteinander



WANN: Dienstag, 2. Juni 2026, 9.00–16.00 Uhr
WO: Arbeiterkammer Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg, Raum 509, Turmzimmer
KOSTEN: 30 Euro, für ÖGB-Mitglieder kostenlos

Mit Soziokratie gemeinsam nachhaltige Entscheidungen treffen

Als Betriebsrätin bzw. Betriebsrat und Sicherheitsvertrauensperson ist man gewohnt, die „Arbeitgeberseite“ als „Gegner“ zu sehen. Sie sind müde von den ewigen Machtspielen, aus denen beide mit dem Gefühl des Verlierers herausgehen, und finden, dass Sie nicht weiterkommen?

ZIELE UND INHALTE:

- Sie lernen die SKM – Soziokratische Kreisorganisationsmethode („Soziokratie“) und ihre Einsatzmöglichkeiten im Betrieb und im Betriebsrat kennen
- Am Beispiel von Bioland e.V., einem großen Biobauern-Verband in Deutschland, werden die Auswirkungen der SKM auf die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber veranschaulicht
- Praktische Übungen zu „Konsent-Moderation“ und „Offene Wahl“
- Wir loten konkrete eigene Anwendungsgebiete im Betrieb aus

ZIELGRUPPEN:

Betriebsrät:innen, Sicherheitsvertrauenspersonen

REFERENT:INNEN: Ing.ⁱⁿ Barbara Strauch, Organisationsentwicklerin, zertifizierte Soziokratie-Expertin
Dipl.-Ing. agr. Martin Hermle, Fachberater, Betriebsrat und SKM-Trainer bei Bioland e.V.

ANMELDUNG: www.ak-salzburg.at/veranstaltungen

Der aktuelle Arbeitsklima Index zeigt, dass der Alltag der Salzburger Beschäftigten im Jahr 2025 von Stress, Sorgen und Unsicherheiten geprägt ist. Besonders davon betroffen sind junge Beschäftigte.

Junge Beschäftigte zunehmend unter Druck

Die allgemeine Zufriedenheit – dies zeigen aktuelle Daten des Arbeitsklima Index – nimmt ab. Ausschlaggebend dafür sind vor allem Erfahrungen vielseitiger und weitreichender Krisen, die zu einem ausgeprägten Pessimismus führen: Mehr als jede:r zweite Beschäftigte (53 Prozent) beurteilt die gesellschaftliche Entwicklung negativ. Auffällig ist, dass junge Beschäftigte bis 35 Jahre zunehmend ihren Optimismus verlieren. Gegenüber den Vorjahren ist der Anteil derjenigen, die den gesellschaftlichen Entwicklungen optimistisch gegenüberstehen, um 14 Prozentpunkte auf 50 Prozent gesunken. Die wirtschaftlich angespannte Situation zeigt sich auch deutlich in den materiellen Verhältnissen: 45 Prozent der jungen Beschäftigten kommen mit ihrem Einkommen nur sehr schwer oder bereits nicht mehr aus.

Ein Drittel klagt über Zeitdruck

Doch nicht nur gesellschaftliche Tendenzen belasten die jungen Beschäftigten. Die Salzburger Arbeitswelt ist seit Jahren von hoher Intensität bestimmt, wobei belastende Effekte technologisch angetriebener Rationalisierungsprozesse zunehmend durchschlagen. Insbesondere jüngere Beschäftigte sind in hohem Maß mit technologisch angetriebenen Veränderungen konfrontiert. So fühlt sich mehr als jede:r Dritte der unter 35-Jährigen (35 Prozent) durch Zeitdruck bei der Arbeit (sehr) belastet, ein Viertel der



jungen Salzburger Beschäftigten (25 Prozent) empfindet die eigene Tätigkeit als psychisch aufreibend und jede:r Fünfte (20 Prozent) leidet unter entgrenzten Arbeitszeiten. Knapp ein Drittel (30 Prozent) hält es vor diesem Hintergrund für (sehr) unwahrscheinlich, bis zur Pension gesund arbeiten zu können.

45 Prozent für Arbeitszeitverkürzung

Angesichts umfassender Krisenerfahrungen, materieller Unsicherheiten und hoher Arbeitsintensität ist die überwiegende Mehrheit junger Beschäftigter (85 Prozent) im Alltag mäßig bis stark durch Stress belastet. Rückzug und Erholung fallen unter diesen Bedingungen besonders schwer, weshalb 75 Prozent der jungen Beschäftigten Probleme

damit haben, nicht abschalten zu können. Zudem fühlen sich 62 Prozent der jungen Arbeitenden in Salzburg regelmäßig erschöpft, 36 Prozent sogar (sehr) häufig.

Zusammenfassend zeigt sich ein problematisches Bild. Zugleich sind Ansprüche und Wünsche der Arbeitenden Teil der Wirklichkeit und geben wichtige Impulse für eine emanzipatorische Arbeits- und Sozialpolitik. So sehen die Salzburger Beschäftigten auch Handlungsmöglichkeiten, um ihre Lage zu verbessern. Um beispielsweise ihre Arbeitsfähigkeit zu schützen und die herrschende Arbeitsintensität zu verringern, erachten viele Beschäftigte (45 Prozent) Formen der Arbeitszeitverkürzung als wesentliche, sinnvolle Maßnahme.

Fast jede:r zweite Beschäftigte in Salzburg sieht Arbeitszeitverkürzung als sinnvolle Maßnahme gegen hohe Arbeitsintensität.

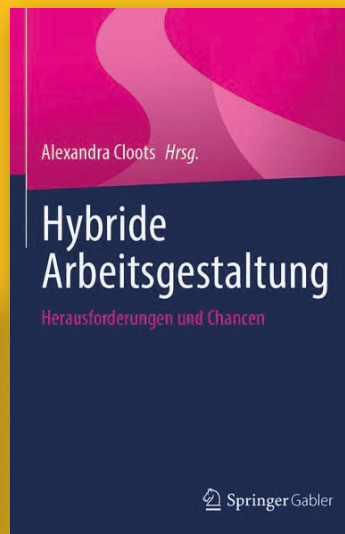
TIPPS

BUCH

Arbeitsintensität

Anika Schulz-Dadaczynski et al. | Hogrefe Verlag | 140 Seiten | 2022 | EUR 27,80 | ISBN 978-3-80172977-6

Das Fachbuch beschreibt, was Arbeitsintensität bedeutet – wie u. a. Zeit-, Leistungs- und Informationsdruck Beschäftigte psychisch belasten können –, und bietet auf Basis langjähriger Forschung Empfehlungen für die betriebliche Praxis an. Es führt Wege an, wie Unternehmen hohe Arbeitsintensität gestalten können und ein gesunder Umgang am Arbeitsplatz damit gelingt.



PODCAST

Auf alle Fälle

AK Salzburg | Echte Geschichten. Echte Probleme. Echte Lösungen.

In „Auf alle Fälle“ geht's um das, was viele von uns täglich erleben: unbezahlte Überstunden, Diskriminierung im Job, Urlaubs-Abzocke oder Wohnen, das kaum noch leistbar ist. Die AK-Expert:innen erzählen von echten Fällen – manchmal absurd, aber immer spannend – und zeigen, wie man zu seinem Recht kommt und wo man Unterstützung bekommt, wenn's wirklich drauf ankommt. Perfekt für den Weg in die Arbeit.

FOLDER

AUVA-Gütesiegel

Der Folder fasst kompakt alle wichtigen Infos zum AUVA-Gütesiegel zusammen. Das Gütesiegel zeichnet

Unternehmen aller Branchen aus, die den Arbeitnehmer:innenschutz ihrer Beschäftigten besonders gut umgesetzt haben, macht Engagement in diesem Bereich sichtbar und fördert die Bewusstseinsbildung. Bewerbungen sind ab sofort möglich – ein starkes Signal für gelebte Sicherheit im Betrieb!

BUCH

Hybride Arbeitsgestaltung

Alexandra Cloots (Hrsg.) | Springer | 190 Seiten | 2022 | EUR 51,39 | ISBN 978-3-65836773-2

Hybrides Arbeiten ist die Zukunft – doch wie lässt sich diese Arbeitsweise optimal gestalten? In diesem Buch erfahren Sie, wie Unternehmen die Vorteile von Homeoffice und Büroarbeit kombinieren, um Teams zu stärken, Führung zu verbessern und die

Zusammenarbeit zukunfts-fähig zu gestalten. Ein Muss für alle, die den Wandel in der Arbeitswelt aktiv mit-gestalten wollen und nach Anleitungen suchen!

BUCH

Der Coup

Julia Stroj, Claudia Neumayer-Stickler | ÖGB-Verlag | 300 Seiten | 2026 | EUR 24,00 | ISBN 978-3-99046-726-8

Julia Stroj und Claudia Neumayer-Stickler beleuchten eines der schädlichsten Projekte für die Arbeitnehmer-schaft: die Sozialversi-cherungsreform 2018. Mit historischem Rückblick und aktuellen Zahlen ent-larven sie leere Versprechun-gen, zeigen, wie es zur Ent-machtung der Versicherten kam und was nötig ist, um die wesentlichen Säulen des österreichischen Sozialstaats zu sichern.

EXTRA-TIPP

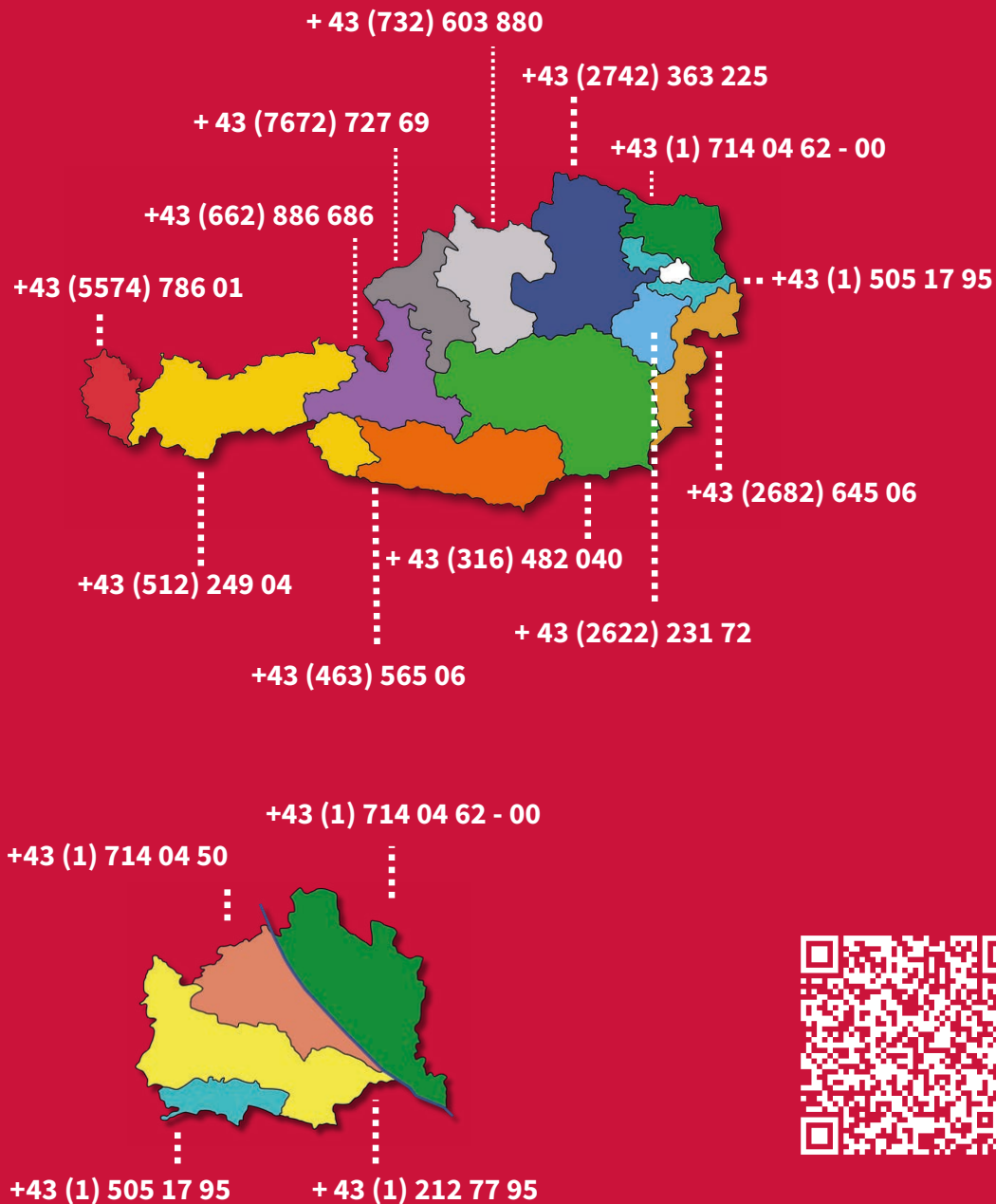
AK-PODCAST

Auf alle Fälle

Folge 5 „Kein Lohn, kein Respekt – wenn die Lehre zur Belastung wird“

Die Folge des AK-Podcasts nimmt Sie mit in den Alltag von Lehrlingen, die mit unfairen Arbeitsbedingungen konfrontiert sind. Sie erfahren, welche Rechte junge Beschäftigte haben, wie man problematische Situationen im Betrieb erkennt und wie Lehrlinge, Eltern und Betriebe gemeinsam für eine faire und gesunde Ausbildung sorgen können. Pflicht-Hören für alle, die Jugendliche im Arbeitsalltag schützen!

Fragen über Arbeitnehmer:innenschutz im Betrieb?
Beschwerden über Arbeitsbedingungen? Einfach
beim zuständigen Arbeitsinspektorat melden!



WENN'S DRAUF ANKOMMT. AK HILFT



824 Mio.

Euro für die AK-Mitglieder
2024 erreicht.



2.421.000

Beratungen hat die AK
2024 durchgeführt.



43.000 Euro

für unbezahlte Überstunden

Vier Arbeiter sanieren ein Hotel in der Steiermark. Nach der Kündigung werden ihnen über 2.000 Überstunden nicht ausbezahlt. Die AK klagt und erkämpft 43.000 Euro.



1,16 Mio. Euro

für unerlaubte Mietvertrags-Klauseln erkämpft

Estrella Immobilien Invest AG schreibt unerlaubte Klauseln zu Betriebskosten in Mietverträge. Nach Intervention der AK erhalten Mieter:innen insgesamt 1,16 Mio. Euro zurück, durchschnittlich 2.320 Euro pro Haushalt – ohne eigene Klage!

Politik für die Vielen

Die gesetzliche Mitgliedschaft gibt der Arbeiterkammer auch die Kraft, die Beschäftigten politisch zu schützen.

[ARBEITERKAMMER.AT](https://www.arbeiterkammer.at)



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Danke für Ihr Feedback bei unserer
Online-Befragung zum Magazin.

„Sehr authentisch,
am Puls der Zeit“

„Ihr leistet großartige
Arbeit. Danke!“

www.gesundearbeit.at