

IMPRESSUM

Wegweiser durch die Berufslehre	5. aktualisierte Auflage 2014 © 2014 SDBB, Bern. Alle Rechte vorbehalten.
Herausgeber	Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung I Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB, Bern SDBB Verlag, www.sdbb.ch
Realisierung in Zusammenarbeit mit	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFJ, Bern Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK, Bern
Projektleitung	Peter Knutti, SDBB
Redaktion	Gabriel Brodmann, Berufsberatung, Berufs- und Erwachsenenbildung, Basel-Stadt Josette Fallet, Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK Peter Knutti, SDBB Barbara Studer, sprachwerk-studer.ch
Qualitätssicherung	Gabriel Brodmann, Berufsberatung, Berufs- und Erwachsenenbildung, Basel-Stadt Chester Romanutti, SDBB Jean-Pierre Delacrétaz, Direction générale de l'enseignement postobligatoire, Lausanne Michel Etienne, Service des formations postobligatoires et de l'orientation, Neuenburg Paul Jud, Amt für Berufsbildung, Schwyz Toni Messner, SBFJ Jeanpierre Mini, Divisione della formazione professionale, Breganzona Susann Schläppi, SBBK Marcel Steffen, Mittelschul- und Berufsbildungsamt, Zürich Peter Sutter, Mittelschul- und Berufsbildungsamt, Bern Daniel Wyss, Amt für Berufsbildung, Chur
Grafik	Aysun Raselli-Kurtulan, augenfang.ch
Druck	von Ah Druck AG, Sarnen
ISBN	978-3-03753-086-3
Artikel-Nr.	MB1-1006 auch in Französisch und Italienisch erhältlich
Vertrieb/Kundendienst	SDBB Vertrieb Industriestrasse 1, 3052 Zollikofen Tel. 0848 999 001, Fax 031 320 29 38 vertrieb@sdbb.ch , www.shop.sdbb.ch

Text und Konzept basieren auf dem früheren Wegweiser durch die Berufslehre und auf den Vorarbeiten von Christian Lehmann, Nidau und Susanna Oppliger, Mittelschul- und Berufsbildungsamt, Bern.

VORWORT

Wegweiser, der Name ist bewusst gewählt. Er weist Ihnen den Weg, falls Sie einmal nicht sicher sind, wo es in Ihrer Berufslehre durchgeht. So knapp wie möglich, so umfangreich wie nötig gibt er Antworten auf die wichtigsten Fragen, die im Zusammenhang mit der beruflichen Grundbildung auftauchen können.

Wenn Sie den Lehrvertrag unterschreiben, gehen Sie eine wichtige vertragliche Abmachung ein. Der Wegweiser hilft Ihnen, die Tragweite dieses Schritts zu erfassen. Viele Informationen sind rechtlicher Natur und deshalb nicht immer leicht verständlich. Wir haben versucht, die Dinge so einfach wie möglich zu erklären, damit der Wegweiser Ihnen gute Dienste leisten kann.

Sie haben online zu weiteren Informationen und Dokumenten Zugang, die Sie herunterladen können.

Unter www.berufsbildung.ch finden Sie insbesondere:

- Das Formular für den Lehrvertrag
- Das Lexikon der Berufsbildung
- Informationen und Dokumente zur Lerndokumentation und zum Bildungsbericht
- Merkblätter, die zu verschiedenen Einzelthemen alles Wichtige zusammenfassen



Jetzt wünschen wir Ihnen einen guten, interessanten Gang durch die Berufslehre und dass Sie das Ziel, den erfolgreichen Abschluss, sicher erreichen.

Bern, Mai 2014

Peter Knutti, Leiter Abteilung Medien Berufsbildung, SDBB

Vorwort	
Inhaltsverzeichnis	
Glossar	
Abkürzungsliste	
1. BERUFSLEHRE	8
1.1. Drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ)	8
1.2. Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA)	8
1.3. Bildungsverordnung	9
1.4. Aufsicht	10
1.5. Eidgenössische Berufsmaturität (BM)	10
2. LEHRVERTRAG UND DIE WICHTIGSTEN GESETZLICHEN BESTIMMUNGEN	12
2.1. Vertragsparteien	12
2.2. Dauer der beruflichen Grundbildung	12
2.3. Probezeit	13
2.4. Arbeitszeit	13
2.5. Entschädigung, Naturallohn und Sozialabzüge	14
2.6. Ferien, Urlaub, Jugendurlaub	14
2.7. Feiertage	15
2.8. Berufsnotwendige Beschaffungen	16
2.9. Medizinische Untersuchung	16
2.10. Krankheit, Unfall	16
2.11. Schwangerschaft, Mutterschaftsversicherung	16
2.12. Rekrutenschule, Militär, Zivildienst, Zivilschutz	17
2.13. Lernende aus dem Ausland	17
2.14. Gesamtarbeitsvertrag (GAV)	18
2.15. Stipendien und Ausbildungsdarlehen	18
2.16. Kontrolle und Genehmigung des Lehrvertrags	19
2.17. Auflösung des Lehrvertrags	19
3. DREI LERNORTE	20
3.1. Lehrbetrieb	20
3.1.1. Lernende Person	20
3.1.2. Gesetzliche Vertretung	21
3.1.3. Lehrbetriebsverbund	21
3.1.4. Lehrbetrieb für einen Bildungsteil	21
3.1.5. Instrumente zur Förderung der betrieblichen Bildung	22
3.1.5.1. Lerndokumentation	22

3.1.5.2.	Bildungsbericht	22
3.1.6.	Weiterbeschäftigung im Lehrbetrieb	22
3.1.7.	Lehrzeugnis	22
3.1.8.	Kurzarbeit, Schliessung des Lehrbetriebs	22
3.1.9.	Absenzen für Stellensuche	23
3.2.	Überbetriebliche Kurse (üK)	23
3.2.1.	Zweck der überbetrieblichen Kurse	23
3.2.2.	Kurskosten	24
3.3.	Berufsfachschule	24
3.3.1.	Auftrag der Berufsfachschule	24
3.3.2.	Obligatorischer Besuch der schulischen Bildung	24
3.3.3.	Unterrichtsdauer	24
3.3.4.	Freikurse	25
3.3.5.	Stützkurse	25
3.3.6.	Kosten des obligatorischen Unterrichts	25
3.3.7.	Zeugnis	25
3.3.8.	Absenzen, Urlaub	25
4.	QUALIFIKATIONSVERFAHREN / ABSCHLUSSPRÜFUNGEN	26
4.1.	Anmeldung	26
4.2.	Aufgebot	26
4.3.	Ablauf	26
4.4.	Prüfungsergebnisse	26
4.5.	Nicht bestandene Prüfungen	26
4.6.	Wiederholung der Prüfungen	26
4.7.	Kosten	27
4.8.	Beschwerden, Rekurse	27
5.	WEITERE WICHTIGE THEMEN	28
5.1.	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung	28
5.2.	Erwerbslosigkeit	28
5.3.	Bildungsangebote nach der beruflichen Grundbildung	28
5.4.	Nachholbildung	29
5.5.	Andere Qualifikationsverfahren	29
6.	ADRESSEN UND LINKS VON KONTAKTSTELLEN	30

Abschlussprüfung	(früher: Lehrabschlussprüfung, LAP) ist Teil des Qualifikationsverfahrens. Sie findet gegen Ende der beruflichen Grundbildung statt.
Ausbildungsprogramm für den Lehrbetrieb	Das Ausbildungsprogramm für die Lehrbetriebe wird in einigen Berufen eingesetzt, in denen sich der Bildungsplan nicht direkt als Planungsinstrument für die praktische Ausbildung im Lehrbetrieb eignet. Erarbeitet wird das Ausbildungsprogramm in der Regel durch die zuständige Organisation der Arbeit (OdA).
Ausbildungsprogramm für die überbetrieblichen Kurse	Das Ausbildungsprogramm für die überbetrieblichen Kurse wird von der zuständigen Organisation der Arbeitswelt (OdA) in Zusammenarbeit mit den Kantonen und den überbetrieblichen Kurszentren erstellt. Als Grundlage dient der Bildungsplan des jeweiligen Berufs. Aufgrund des Ausbildungsprogramms planen die Berufsbildner/innen in den überbetrieblichen Kurszentren individuell die Detailplanung der Kurse.
Berufliche Grundbildung	(auch: Berufslehre) dient der Vermittlung und dem Erwerb von Fähigkeiten, Kenntnissen und Fertigkeiten, die erforderlich sind, um einen Beruf auszuüben. Sie findet an drei Lernorten statt: Lehrbetrieb, überbetriebliches Kurszentrum und Berufsfachschule.
Berufsbildner/in	(früher: Lehrmeister/in) vermittelt den Lernenden den praktischen Teil der beruflichen Grundbildung im Lehrbetrieb. Weitere Fachkräfte des Betriebs können damit beauftragt werden, den Lernenden einen Teil der beruflichen Praxis zu vermitteln.
Berufsbildungsamt	Kantonale Behörde, übt die Aufsicht über die berufliche Grundbildung aus (Lehrbetriebe, Berufsfachschule, überbetrieblich Kurse). Zur Aufsicht gehören insbesondere die Beratung und Begleitung der Lehrvertragsparteien und die Genehmigung des Lehrvertrags.
Berufsfachschule	Vermittelt den Lernenden die schulische Bildung – im berufskundlichen und im allgemeinbildenden Unterricht sowie im Sport. Die Berufsfachschulen bieten zudem Stütz- und Freikurse an.
Bildungsbericht	Darin wird die periodisch stattfindende Überprüfung des Lernerfolgs im Lehrbetrieb festgehalten. Diese findet in Form eines strukturierten Gesprächs zwischen Berufsbildner/in und lernender Person statt. Der Bildungsbericht ist Pflicht und ergänzt die Diskussionen im Alltag.

Bildungsplan	Der Bildungsplan des Berufs ist Teil der Bildungsverordnung und definiert die konkrete Gestaltung der Ausbildung.
Betrieblicher Bildungsplan	Ist die Umsetzung des Bildungsplans, angepasst an die Gegebenheiten des jeweiligen Lehrbetriebs und hält fest, wann die lernende Person die vorgegebenen Tätigkeiten und Kenntnisse des Berufs erlernt.
Individueller Bildungsplan	Ist die Anpassung des betrieblichen Bildungsplans an jede einzelne lernende Person. Er enthält individuelle Kriterien der Planung (z.B. Besuch von Frei- oder Stützkursen, Ferien, usw.).
Lehrbetrieb	Hier findet die Bildung in beruflicher Praxis statt. Die Unternehmen bedürfen einer Bildungsbewilligung der kantonalen Aufsichtsbehörde. Die Lehrbetriebe rekrutieren die Lernenden und schliessen mit diesen einen Lehrvertrag ab.
Lehrplan für die Berufsfachschulen	Der Lehrplan für die Berufsfachschule wird von der zuständigen Organisation der Arbeitswelt (OdA) in Zusammenarbeit mit den Berufsfachschulen (als Vertreter der Kantone) erstellt. Als Grundlage dient der Bildungsplan des jeweiligen Berufs. Aufgrund des Lehrplans erarbeiten die Berufsfachschullehrer/innen den schulischen Lehrplan.
Lerndokumentation	(früher: Arbeitsbuch) Darin hält die lernende Person alle wesentlichen Arbeiten, die erworbenen Fähigkeiten und die Erfahrungen fest, die sie im Lehrbetrieb macht. Die Lerndokumentation dient als Nachschlagewerk. Die Berufsbildnerin bzw. der Berufsbildner ersieht daraus den Bildungsverlauf, das Berufsinteresse und das persönliche Engagement der lernenden Person.
Lernende Person, Lernende	Als lernende Person (früher: Lehrling) gilt, wer die obligatorische Schulzeit beendet hat und auf Grund eines Lehrvertrags einen Beruf erlernt, der in einer Bildungsverordnung geregelt ist.
Organisationen der Arbeitswelt (OdA)	Sammelbegriff für Berufsverbände, Branchenorganisationen, Gewerkschaften und andere für die Berufsbildung zuständige Organisationen.
Qualifikationsverfahren (QV)	Damit wird festgestellt, ob eine Person über die in der jeweiligen Bildungsverordnung festgelegten Kompetenzen verfügt, um einen Beruf ausüben zu können. Das bedeutendste Verfahren ist die Abschlussprüfung.
Überbetriebliche Kurse (üK)	Werden in der Regel von den Organisationen der Arbeitswelt angeboten und ergänzen die Bildung in Lehrbetrieb und Berufsfachschule.

Mehr Informationen finden Sie im „Lexikon der Berufsbildung“. Dort sind alle wichtigen Begriffe der Berufsbildung in kurzen und informativen Texten beschrieben:

www.lex.berufsbildung.ch

VERWENDETE ABKÜRZUNGEN

- Abs.** Absatz
- AHV** Alters- und Hinterlassenenversicherung
- ALV** Arbeitslosenversicherung
- ArG** Arbeitsgesetz
Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie,
Gewerbe und Handel
- ArGV** Verordnung zum Arbeitsgesetz (ArGV 1, ArGV 2 und ArGV 5)
- Art.** Artikel
- AVIG** Arbeitslosenversicherungsgesetz
Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die obligatorische
Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung
- AVIV** Arbeitslosenversicherungsverordnung
Verordnung vom 31. August 1983 über die obligatorische
Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung
- BBG** Berufsbildungsgesetz
Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die
Berufsbildung
- BBV** Berufsbildungsverordnung
Verordnung vom 19. November 2003 über die Berufsbildung
- EBA** Eidgenössisches Berufsattest (zweijährige berufliche
Grundbildung mit eidg. Berufsattest, EBA)
- EFZ** Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
(drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidg.
Fähigkeitszeugnis, EFZ)
- eidg.** eidgenössisch
- EO** Erwerbsersatzordnung
- EOG** Erwerbsersatzgesetz
Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbs-
ersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft
- IV** Invalidenversicherung
- OdA** Organisation(en) der Arbeitswelt

- OR** Obligationenrecht
Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung
des Schweizerischen Zivilgesetzbuches
(Fünfter Teil: Obligationenrecht)
- SBFI** Staatssekretariat für Bildung, Forschung und
Innovation
- SDBB** Schweizerisches Dienstleistungszentrum
Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
- üK** Überbetriebliche Kurse
- UVG** Unfallversicherungsgesetz
Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die
Unfallversicherung
- ZGB** Zivilgesetzbuch
Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907



1.1.

**DREI- ODER VIERJÄHRIGE
BERUFLICHE
GRUNDBILDUNG MIT
EIDGENÖSSISCHEM
FÄHIGKEITSCHEIN (EFZ)**

Die drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung schliesst mit einer Prüfung ab, führt zum eidg. Fähigkeitszeugnis und zusammen mit dem Abschluss einer erweiterten Allgemeinbildung zur eidg. Berufsmaturität.

1.2.

**ZWEIJÄHRIGE BERUFLICHE
GRUNDBILDUNG MIT
EIDGENÖSSISCHEM
BERUFSATTEST (EBA)**

Die zweijährige berufliche Grundbildung dient als praktisch orientierter Einstieg in die Berufswelt.

Die zweijährige berufliche Grundbildung schliesst mit einer Prüfung ab und führt zum eidg. Berufsattest. Sie dient als praktisch orientierter Einstieg in die Berufswelt. Nach Abschluss besteht die Möglichkeit, Angebote der berufsorientierten Weiterbildung zu besuchen sowie eine allenfalls verkürzte drei- oder vierjährige Grundbildung zu absolvieren. Die Durchlässigkeit wird in den jeweiligen Bildungsverordnungen entsprechend geregelt.

Lernende, die eine zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest absolvieren, erhalten, falls der Bildungserfolg gefährdet ist, eine spezielle fachliche und persönliche Unterstützung im Sinne einer individuellen Begleitung.

Es handelt sich um ein Förderangebot, bei dem kompetente Personen den Entwicklungsprozess einer lernenden Person ganzheitlich und umfassend unterstützen. Die individuelle Begleitung kann durch verschiedenste Anbieter erbracht werden. Sie ist berufs- und lernortübergreifend und soll unter den drei Lernorten koordiniert werden. Die Ausgestaltung der individuellen Begleitung ist ein Auftrag an die Kantone, nähere Bestimmungen dazu sind nur teilweise erlassen.

BBG Art. 18; BBV Art. 10 Abs. 4

Während einer Übergangszeit werden weiterhin zweijährige Anlehren angeboten.

Lernende in einer Anlehre haben dieselben Rechte und Pflichten wie Lernende in der beruflichen Grundbildung zum eidg. Fähigkeitszeugnis oder zum eidg. Berufsattest. Sobald im entsprechenden Beruf eine Bildungsverordnung für eine zweijährige berufliche Grundbildung EBA in Kraft gesetzt wird, ist die jeweilige Anlehre nicht mehr möglich.

Für jeden anerkannten Beruf sind die wesentlichen Vereinbarungen in einer Bildungsverordnung geregelt.

Die rechtliche Grundlage bildet das Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG). Für jeden durch das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) anerkannten Beruf sind die wesentlichen Vereinbarungen in einer Bildungsverordnung geregelt. Während einer Übergangsfrist werden die noch gültigen Ausbildungs- und Prüfungsreglemente in Bildungsverordnungen umgewandelt. Bis zu deren Inkrafttreten gelten die jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsreglemente.

In der Bildungsverordnung werden die genaue Berufsbezeichnung und die Dauer der beruflichen Grundbildung bestimmt. In ihr sind auch die Anforderungen an die Lehrbetriebe umschrieben und die Anzahl der Lernenden festgelegt, die gleichzeitig in einem Betrieb ausgebildet werden dürfen. In der Bildungsverordnung wird auf den Bildungsplan verwiesen. Dieser enthält detaillierte Angaben zur beruflichen Grundbildung und wird periodisch aktualisiert.

Sämtliche Angaben zu den Qualifikationsbereichen, zur Dauer des Qualifikationsverfahrens und die nötigen Vorgaben für die korrekte Beurteilung und Benotung sind in der Bildungsverordnung enthalten (bis 2013 wurden sie meist im Bildungsplan festgelegt).

Die Bildungsverordnung und der Bildungsplan ergeben ein Ganzes. Die einzelnen Teile müssen sich einerseits logisch ineinander fügen, andererseits muss sich das Qualifikationsverfahren an den Handlungskompetenzen orientieren. Der Bildungsinhalt wird in der Regel gemeinsam von den zuständigen Organisationen der Arbeitswelt (OdA), vom Bund und von den Kantonen erarbeitet. Danach folgt eine breite Vernehmlassung bei Berufs- und Fachverbänden sowie bei den zuständigen kantonalen Behörden.

BBG Art. 19

Inhalt und zeitlicher Ablauf der beruflichen Grundbildung wird in den meisten Berufen in einem Bildungsplan definiert. Er kann bei den entsprechenden Organisationen der Arbeitswelt oder beim SBFI (unter: Berufsbildung > Berufsverzeichnis > berufliche Grundbildung) bezogen werden.

1.4.

AUFSICHT

Die Aufsicht liegt bei den Kantonen und wird unterschiedlich organisiert.

Die Kantone, zuständig für die Qualität der Ausbildung, sorgen für die Aufsicht über die berufliche Grundbildung. Sie beraten und begleiten die Lehrvertragsparteien in Sachfragen und bei Schwierigkeiten und fördern die Zusammenarbeit zwischen den Partnern und Partnerinnen der beruflichen Grundbildung.

In den meisten Kantonen beschäftigt das kantonale Berufsbildungsamt Berufsinspektorinnen und -inspektoren, Ausbildungsberater und -beraterinnen oder Berufscontroller und -controllerinnen.

Die Aufsicht vermittelt und berät bei Schwierigkeiten.

Die Aufsicht berät und begleitet Betriebe, die einen neuen Ausbildungsplatz schaffen oder die ihre Bildung in beruflicher Praxis verbessern wollen. Sie setzt sich ein, wenn sich die Vertragsparteien nicht einig werden oder keinen Ausweg aus einer verfahrenen Situation finden.

Dies kann der Fall sein, wenn die Ausbildung im Betrieb von den gesetzlichen Bestimmungen abweicht oder Lernende die gestellten Anforderungen nicht oder nur teilweise zu erfüllen vermögen. In besonders schwerwiegenden Situationen kann die Aufsicht einen Lehrvertrag auflösen oder dem Lehrbetrieb die Bildungsbewilligung entziehen.

BBG Art. 24; BBV Art. 11

Meistens wird ein gemeinsames Gespräch mit den Vertragsparteien genügen, um solche Probleme zu lösen und den Fortlauf der beruflichen Grundbildung in erfolgreiche Bahnen zu lenken.

1.5.

EIDGENÖSSISCHE BERUFSMATURITÄT (BM)

Lernende, die die Voraussetzungen erfüllen, können die eidg. Berufsmaturität absolvieren.

Die eidg. Berufsmaturität ergänzt die berufliche Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ mit einer erweiterten Allgemeinbildung. Diese wird mit der Berufsmaturitätsprüfung abgeschlossen. Lernende können den Berufsmaturitätsunterricht besuchen, wenn sie

- a) die Aufnahmebedingungen (Aufnahmeprüfung) erfüllen und
- b) das Einverständnis des Lehrbetriebs eingeholt haben.

Der Besuch des Berufsmaturitätsunterrichts ist nur zu gewährleisten, wenn die Leistungen der Lernenden in Betrieb und Berufsfachschule genügend sind. Der Berufsmaturitätsunterricht an öffentlichen Schulen ist unentgeltlich.

Lernende, die sich erst später entscheiden, können die eidg. Berufsmaturität nach der beruflichen Grundbildung berufsbegleitend oder als Vollzeitausbildung nachholen.

**Anschluss an die
Berufsmaturität.**

Die eidg. Berufsmaturität schafft die Voraussetzungen für ein Studium an einer Fachhochschule im entsprechenden Berufsfeld. Mit Zusatzqualifikation ist auch ein Studium an einer Hochschule möglich.

BBG Art. 25 Abs. 1

§

Der Lehrvertrag muss schriftlich abgefasst sein.

Gesamtschweizerisch existiert ein einheitliches Vertragsformular.

Der Lehrvertrag ist eine besondere Form des Einzelarbeitsvertrags. Es handelt sich um einen befristeten Arbeitsvertrag. Der Lehrvertrag muss schriftlich abgefasst sein. Er regelt mindestens die Art und die Dauer der beruflichen Bildung, den Lohn, die Probezeit, die Arbeitszeit und die Ferien.

Das national einheitliche Formular für den Lehrvertrag steht in den vier Landessprachen online (www.lv.berufsbildung.ch) und gedruckt zur Verfügung oder kann beim Berufsbildungsamt bezogen werden.

OR Art. 344 – 346a

2.1.

VERTRAGSPARTEIEN

Als Vertragsparteien gelten einerseits die lernende Person und andererseits der Lehrbetrieb. Wird ein Lehrvertrag mit Minderjährigen (bis zum vollendeten 18. Altersjahr) abgeschlossen, so muss die gesetzliche Vertretung mit unterzeichnen.

ZGB Art. 296

2.2.

DAUER DER BERUFLICHEN GRUNDBILDUNG

Die Dauer der beruflichen Grundbildung kann verkürzt oder verlängert werden.

Der Beginn sollte spätestens auf den Eintritt in die Berufsfachschule festgelegt werden. Erfolgt die Bildung in beruflicher Praxis nacheinander in verschiedenen Betrieben, so kann der Vertrag für die Dauer des jeweiligen Bildungsteils abgeschlossen werden. Bei Beginn der beruflichen Grundbildung müssen alle Lehrverträge der verschiedenen Betriebe abgeschlossen sein.

Die Dauer der beruflichen Grundbildung kann verkürzt werden. Dies ist dann möglich, wenn die lernende Person bereits über Vorkenntnisse verfügt oder einen erfolgreichen Abschluss in einem anderen Beruf vorweisen kann. Die Vertragsparteien stellen der zuständigen kantonalen Behörde einen schriftlichen Antrag auf Verkürzung der beruflichen Grundbildung.

Ist es der lernenden Person wegen ihres persönlichen Hintergrunds nicht möglich, das Lernziel in der vorgegebenen Zeit zu erreichen, kann die Bildungsdauer angemessen verlängert werden. Dafür sind die Einigung der Vertragsparteien sowie die schriftliche Zustimmung der zuständigen kantonalen Behörde nötig.

BBG Art. 18

2.3.

PROBEZEIT

Die Dauer der Probezeit muss zwischen einem und drei Monaten liegen.

Die Probezeit dient den beiden Vertragsparteien zur Überprüfung der getroffenen Wahl. Dabei können die Lernenden feststellen, ob die Berufswahl ihren Neigungen und Vorstellungen entspricht. Die verantwortlichen Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in den Lehrbetrieben erhalten ihrerseits einen ersten Einblick in die Arbeitsweise der Lernenden.

...,Haben die Vertragsparteien im Lehrvertrag keine Probezeit festgelegt, so gilt eine Probezeit von drei Monaten.“

OR Art. 344a Abs. 3

Die Probezeit kann ausnahmsweise verlängert werden.

Sie kann auf höchstens sechs Monate verlängert werden. Dies bedingt jedoch die gegenseitige Absprache der Vertragsparteien vor Ablauf der regulären Probezeit. Ausserdem ist dafür die Zustimmung der kantonalen Behörde erforderlich.

OR Art. 344a Abs. 4

Für die Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von sieben Tagen.

OR Art. 346

2.4.

ARBEITSZEIT

Für Jugendliche gelten besondere Vorschriften.

Die Tages-Höchstarbeitszeit der Lernenden darf nicht länger dauern als diejenige der anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb und darf neun Stunden, inkl. allfälliger Überzeit, nicht überschreiten. Die Arbeitszeit mit allen Pausen muss innerhalb von zwölf Stunden liegen.

Bezüglich Nacht- und Sonntagsarbeit sind die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsgesetzes (ArG) massgebend. Für gewisse Berufe gibt es Ausnahmeregelungen. Fehlen diese, so muss eine Nachtarbeits- und/oder Sonntagsarbeitsbewilligung bei der kantonalen Arbeitsmarktbehörde eingeholt werden. Eine Bewilligung wird lediglich erteilt, wenn Sonntags- und/oder Nachtarbeit für die Ausbildung erforderlich ist.

Bis zum vollendeten 18. Altersjahr sind für die Lernenden spezielle Vorschriften des Arbeitsrechts für die tägliche Arbeitszeit, Ruhezeit sowie Nacht- und Sonntagsarbeit massgebend.

ArG Art. 16, 18, 31; ArGV 1, 2 und 5

2.5.

**ENTSCHÄDIGUNG,
NATURALLOHN UND
SOZIALABZÜGE**

Die Höhe des Lohns ist in der Regel nicht gesetzlich verankert.

Die Vertragsparteien legen die Höhe des Lohns fest. Sie richten sich dabei meistens nach den Empfehlungen der Organisationen der Arbeitswelt. Auskünfte darüber erteilt auch die zuständige kantonale Behörde. Besteht in einer spezifischen Branche ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV), der auch die Lernenden einbezieht, so gelten die dort verankerten Vorgaben. Die Abrechnung des Lohns muss schriftlich erfolgen.

OR Art. 323b Abs. 1

Lernende entrichten ab dem 1. Januar des Kalenderjahrs, in dem sie das 18. Altersjahr vollenden, die Beiträge für AHV, IV, EO und ALV. Die Beiträge werden monatlich vom Lohn abgezogen.

Unterkunft und Verpflegung können als Lohnbestandteile gelten.

In bestimmten Berufen (z.B. Gastgewerbe oder Landwirtschaft) gelten Unterkunft und Verpflegung im Lehrbetrieb als sogenannter Naturallohn. Über Höhe und Abrechnungsmodus sind Empfehlungen bei den entsprechenden Organisationen der Arbeitswelt erhältlich.

Unverschuldeter Arbeitsausfall wird entlohnt.

Ein unverschuldeter Arbeitsausfall wie Krankheit, Unfall oder Militärdienst muss entlohnt werden. In solchen Fällen schuldet der Lehrbetrieb den Lohn für eine beschränkte Zeit. Regional gelten hier unterschiedliche Bestimmungen. Ein ärztliches Zeugnis kann ab dem ersten Krankheitstag verlangt werden.

OR Art. 324a, 324b

2.6.

**FERIEN, URLAUB,
JUGENDURLAUB**

Der gesetzliche Ferienanspruch für Arbeitnehmer/innen bis zum vollendeten 20. Altersjahr beträgt fünf Wochen.

Der gesetzliche Ferienanspruch für Arbeitnehmer/innen bis zum vollendeten 20. Altersjahr beträgt fünf Wochen. Ferien dienen der Erholung. Wenigstens zwei Wochen müssen zusammenhängend bezogen werden. Die Ferien dürfen nicht durch Bezahlung abgegolten werden.

OR Art. 345a Abs. 3

Der Lehrbetrieb kann den Zeitpunkt der Ferien festlegen. Er hat im Rahmen der betrieblichen Bedürfnisse auf die Wünsche der Lernenden Rücksicht zu nehmen.

Ferien sollen in die schulfreie Zeit gelegt werden. Nehmen Lernende während der Schulzeit frei, müssen sie die Schule besuchen. Schultage gelten als Arbeitstage. Schultage während der Ferien können als Ferientage nachbezogen werden.

Ferien dürfen unter Umständen gekürzt werden.

Werden Lernende ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert (z.B. wegen Krankheit, Unfall, Militärdienst), so können die Ferien um einen Zwölftel gekürzt werden, wenn die Verhinderung zwei volle Monate gedauert hat; um zwei Zwölftel, wenn sie drei Monate gedauert hat usw.

Bei Verhinderungen der Arbeitsleistung infolge eigenen Verschuldens können die Ferien um einen Zwölftel gekürzt werden, wenn die Verhinderung einen vollen Monat gedauert hat, um zwei Zwölftel, wenn sie zwei volle Monate gedauert hat usw.

OR Art. 329b

Für gewisse ausserordentliche Anlässe wird zusätzliche Freizeit gewährt. Dies gilt bei Anlässen wie Heirat, Todesfall in der Familie, Wohnungswechsel, Arztbesuch oder Besuch einer Arbeitsstelle. Die Dauer der bezahlten Abwesenheit richtet sich nach betriebs-, orts- oder branchenüblichen Gegebenheiten (Gesamtarbeitsvertrag).

Jugendarbeit berechtigt zu zusätzlichem Jugendurlaub.

Für die Jugendarbeit in betreuender, beratender oder leitender Funktion ausserhalb der Grundbildung sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung steht den Lernenden pro Jahr eine zusätzliche Woche Urlaub zu. Der Urlaub muss der Berufsbildnerin oder dem Berufsbildner im Betrieb zwei Monate im Voraus gemeldet werden. Die Jugendlichen haben während des Jugendurlaubs keinen Lohnanspruch. Die Vertragsparteien können eine Entlohnung absprechen bzw. Leistungen der Erwerbersatzordnung (EO) beanspruchen.

OR Art. 329e

2.7.

FEIERTAGE

Jeder Kanton kann maximal acht Feiertage den Sonntagen gleichstellen.

Müssen Lernende ausnahmsweise an einem solchen Tag arbeiten, so haben sie das Recht, den Feiertag zu kompensieren. Nicht kompensiert werden können Feiertage, die sich mit dem betriebsüblichen freien Tag decken. Fällt ein Feiertag in die Ferienzeit der lernenden Person, kann dieser Tag nachbezogen werden.

ArG Art. 20a

- 2.8. BERUFSNOTWENDIGE BESCHAFFUNGEN** Im Lehrvertrag können Abmachungen über weitere Leistungen der Vertragsparteien wie über die Beschaffung von Berufswerkzeugen und Arbeitskleidern aufgeführt werden.
- OR Art. 344a Abs. 5
- 2.9. MEDIZINISCHE UNTERSUCHUNG** In einigen Berufen ist eine berufsbezogene ärztliche Untersuchung bzw. ein Arztzeugnis zur Bestätigung der Eignung für die berufliche Grundbildung erforderlich. Die entsprechenden Organisationen der Arbeitswelt oder die zuständige kantonale Behörde geben Auskunft.
- 2.10. KRANKHEIT, UNFALL** Der Lehrbetrieb versichert die lernende Person und übernimmt die Prämie für die Berufsunfallversicherung. Die Übernahme der Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung wird im Lehrvertrag individuell vereinbart.
- Der Lehrbetrieb ist für die Berufsunfallversicherung verantwortlich.
- UVG Art. 1a
- Die Lehrvertragsparteien können eine Krankentaggeldversicherung vereinbaren. Der Lehrbetrieb muss mindestens 50 Prozent der Prämie übernehmen. Wird keine Versicherung abgeschlossen, so gilt die Lohnfortzahlungspflicht gemäss Basler, Berner oder Zürcher Skala.
- 2.11. SCHWANGERSCHAFT, MUTTERSCHAFTSVERSICHERUNG** Der Lehrbetrieb entrichtet den Lohn während der Schwangerschaft in gleichem Umfang wie bei Krankheit und Unfall. Für Wöchnerinnen besteht während acht Wochen nach der Geburt ein absolutes Arbeitsverbot; danach dürfen sie bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Das Arbeitsgesetz (ArG) enthält spezielle Bestimmungen für Schwangere, Wöchnerinnen und stillende Mütter.
- Während der Schwangerschaft gelten besondere Regeln.
- OR Art. 324a; ArG Art. 35/35b; ArGV 1 Art. 60, 65
- Wenn die Lernende während ihrer Schwangerschaft unter Beschwerden leidet und dies der verantwortlichen Person im Betrieb mitteilt, hat sie das Recht, den Arbeitsplatz unverzüglich zu verlassen.
- ArG Art. 35a

Bei Schwangerschaft und Geburt können die Ferien erst dann um einen Zwölftel gekürzt werden, wenn die Arbeitsverhinderung drei volle Monate gedauert hat.

OR Art. 329b Abs. 3

Mütter sind versichert.

Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung beginnt am Tag der Geburt und endet spätestens nach 14 Wochen. Voraussetzung ist, dass die Arbeitnehmerin in einem gültigen Arbeitsverhältnis steht, vor der Geburt ihres Kindes mindestens neun Monate AHV-versichert war und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang einer Erwerbstätigkeit nachgegangen ist.

EOG

2.12.

**REKRUTENSCHULE,
MILITÄR, ZIVILDIENTST,
ZIVILSCHUTZ**

Für dienstpflichtige
Lernende gilt die Erwerbs-
ersatzordnung (EO).

Die Erwerbsersatzordnung ersetzt Personen, die Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst leisten, einen Teil des Verdienstausfalls. Die Erwerbsausfallsentschädigung wird der dienstleistenden Person bzw. bei Lohnfortzahlung während des Dienstes deren Arbeitgeber/in ausgerichtet.

Die Versicherung ist obligatorisch. Beiträge leisten all jene Personen, die auch an die AHV/IV Beiträge entrichten.

Auskunft geben die kantonalen Ausgleichskassen, die Branchen- oder Verbandsausgleichskassen. Die Adressen sämtlicher Ausgleichskassen sind auf den letzten Seiten jedes Telefonbuchs aufgeführt oder im Internet abrufbar.

Fällt die Abschlussprüfung zeitlich in die Rekrutenschule oder in die Dienstzeit, so muss die lernende Person den für die Prüfung benötigten Urlaub beim zuständigen Kommandanten verlangen.

2.13.

**LERNENDE AUS DEM
AUSLAND**

Lernende aus den
EU-Ländern.

Lernende der EU-17-Staaten (1), der EU-8-Staaten (2) oder der EFTA-Staaten (3) haben die vollständige Personenfreizügigkeit. Ab einer Anstellung von mehr als drei Monaten benötigen diese Arbeitnehmer/innen eine Aufenthaltsbewilligung, die unter einfachem Nachweis des Arbeitsverhältnisses erteilt wird. Für die EU-2-Staaten (4) gelten voraussichtlich bis 2016 spezielle Übergangsbestimmungen. Die kantonale Fremdenpolizei (Migrationsbehörde) und die zuständige Arbeitsmarktbehörde geben Auskunft.

- (1) Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Grossbritannien, Irland, Italien, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien, Zypern.
- (2) Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn.
- (3) Island, Liechtenstein, Norwegen.
- (4) Bulgarien, Rumänien.

**Lernende aus den übrigen
Ländern.**

Für die Lernenden aus den übrigen Ländern gelten zusätzliche arbeitsmarktliche Beschränkungen. Die kantonale Fremdenpolizei und Arbeitsmarktbehörde geben darüber Auskunft.

Lernende mit Niederlassungsbewilligung C.

In der Schweiz wohnhafte Ausländer und Ausländerinnen mit Niederlassungsbewilligung (Ausweis C) können ohne fremdenpolizeiliche Bewilligung eine berufliche Grundbildung antreten.

2.14.

GESAMTARBEITSVERTRAG (GAV)

Die Organisationen der Arbeitswelt beziehen die Lernenden teilweise in den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ein. Gesamtarbeitsverträge können vom Bundesrat allgemein verbindlich erklärt werden. Bei Betrieben, die nicht dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind, können die Vertragsparteien sinnvollerweise verschiedene Bestimmungen daraus in den Lehrvertrag aufnehmen.

OR Art. 356

2.15.

STIPENDIEN UND AUSBILDUNGSDARLEHEN

**Für Stipendien und
Darlehen ist die kantonale
Stipendienstelle zuständig.**

Stipendien sind Gelder, die für die Aus- und Weiterbildung ausgerichtet werden. In den meisten Kantonen ist die Zusage für Stipendien vom Einkommen der Eltern abhängig. Im Gegensatz zu Ausbildungsdarlehen müssen Stipendien nicht zurückbezahlt werden. Die kantonale Stipendienstelle verfügt über Verzeichnisse von weiteren privaten Stiftungen.

2.16.

KONTROLLE UND GENEHMIGUNG DES LEHRVERTRAGS

Der Lehrvertrag wird vom Lehrbetrieb in der Regel in drei Exemplaren angefertigt und anschliessend von den Vertragsparteien unterzeichnet. Der Lehrbetrieb ist verpflichtet, den Lehrvertrag vor Beginn der beruflichen Grundbildung der zuständigen kantonalen Behörde einzureichen. Diese kontrolliert den Vertragsinhalt und die Ausbildungsvoraussetzungen und lässt den Vertragsparteien je ein genehmigtes Exemplar zukommen.

BBG Art. 14 Abs. 3

2.17.

AUFLÖSUNG DES LEHRVERTRAGS

Der Lehrvertrag kann aus wichtigen Gründen aufgelöst werden.

Finden die Vertragsparteien trotz Gesprächen und Vermittlung der kantonalen Behörde die gemeinsame Basis nicht mehr, so kann das Lehrverhältnis aufgelöst werden.

Während der Probezeit ist die einseitige Auflösung mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen jederzeit möglich. Nach Ablauf der Probezeit kann das Lehrverhältnis in beidseitigem Einverständnis oder einseitig aus wichtigen Gründen aufgelöst werden. Wird der Lehrvertrag aufgelöst, muss der Lehrbetrieb umgehend die kantonale Behörde und gegebenenfalls die Berufsfachschule benachrichtigen.

OR Art. 337, 346; BBG Art. 14 Abs. 4

Die zuständige kantonale Behörde kann im Rahmen ihrer Aufsicht einen Lehrvertrag aufheben.

BBG Art. 24 Abs. 5 lit. b

Fällt ein Betrieb in Konkurs oder kann aus einem anderen Grund die Ausbildung nicht mehr gewährleistet werden, sorgen die kantonalen Behörden nach Möglichkeit dafür, dass die begonnene berufliche Grundbildung ordnungsgemäss beendet werden kann. Schliesst ein Lehrbetrieb, sorgt er nach Möglichkeit für eine Fortsetzung der beruflichen Grundbildung.

BBG Art. 14 Abs. 5

3.1.

LEHRBETRIEB

Der Lehrbetrieb setzt sich für eine bestmögliche Bildung der Lernenden ein und überprüft den Lernerfolg periodisch. Grundlage dazu sind die Bildungsverordnung und der Bildungsplan des jeweiligen Berufs. Für die Planung der Bildung im Betrieb wird möglichst miteinbezogen, was an der Berufsfachschule und in den überbetrieblichen Kursen vermittelt wird.

„Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die Berufslehre unter der Verantwortung einer Fachkraft steht, welche die dafür nötigen Fähigkeiten und persönlichen Eigenschaften besitzt.“

BBG Art. 20, 45; BBV Art. 44; OR Art. 345a Abs. 1

Qualifizierte
Berufsbildnerinnen und
Berufsbildner leiten die
Lernenden an.

Die verantwortlichen Berufsbildner/innen in Lehrbetrieben verfügen über:

- ein eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) auf dem Gebiet, in dem sie ausbilden oder über eine gleichwertige Qualifikation,
- zwei Jahre berufliche Praxis im Lehrgebiet,
- eine berufspädagogische Qualifikation, die sie mit einem eidgenössisch anerkannten Diplom oder Ausweis abgeschlossen haben.

BBV Art. 44

Der Lehrbetrieb gewährt
die nötige Zeit für den
Schulbesuch.

Das bedeutet, dass den Lernenden die erforderliche Zeit für den Besuch der Berufsfachschule, den Besuch der überbetrieblichen Kurse und für die Abschlussprüfung durch den Lehrbetrieb ohne Lohnabzug gewährt werden muss.

OR Art. 345a Abs. 2

Lernenden dürfen nur Arbeiten zugewiesen werden, die mit dem Beruf in Zusammenhang stehen. Zu anderen als beruflichen Arbeiten und zu Akkordlohnarbeiten dürfen Lernende nur so weit eingesetzt werden, als solche Arbeiten mit dem zu erlernenden Beruf in Zusammenhang stehen und die Ausbildung nicht beeinträchtigen.

OR Art. 345a Abs. 4

3.1.1.

LERNENDE PERSON

Die lernende Person hat
Rechte und Pflichten.

„Die lernende Person hat alles zu tun, um das Lehrziel zu erreichen.“ Daraus ergibt sich, dass sie die Berufsfachschule und die überbetrieblichen Kurse besucht und am Ende der beruflichen Grundbildung die Abschlussprüfung absolviert. Die Schulzeit gilt als Arbeitszeit. Die Lernenden müssen Schulabsenzen auch dem Lehrbetrieb melden.

OR Art. 345 Abs. 1

Die Lernenden als
Arbeitnehmerinnen und
Arbeitnehmer.

Wie die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben die Lernenden Anspruch auf Wahrung ihrer physischen und psychischen Gesundheit (Unfallverhütung, Gesundheitsförderung, Schutz vor sexuellen Übergriffen).

OR Art. 328

3.1.2. GESETZLICHE VERTRETUNG

„Die gesetzliche Vertretung der lernenden Person hat den Arbeitgeber in der Erfüllung seiner Aufgabe nach Kräften zu unterstützen und das gute Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und der lernenden Person zu fördern.“ Auf Grund ihrer spezifischen Aufgabe gegenüber der lernenden Person kann sie Auskunft über den Bildungsstand verlangen.

ZGB Art. 296, 299, 304; OR Art. 345 Abs. 2

3.1.3. LEHRBETRIEBSVERBUND

Teile der Ausbildung können in anderen Betrieben vermittelt werden.

Die Bildung in beruflicher Praxis kann von mehreren Betrieben gemeinsam übernommen werden. Findet die berufliche Grundbildung in einem Lehrbetriebsverbund statt, so schliesst der Leitbetrieb oder die Leitorganisation mit der lernenden Person den Lehrvertrag ab. Der Leitbetrieb oder die Leitorganisation ist in jedem Fall für die Erfüllung aller vertraglichen Pflichten verantwortlich.

BBG Art. 16 Abs. 2 lit. a; BBV Art. 8

Um eine systematische Bildung und die Einhaltung des Bildungsplans zu gewährleisten, ist eine Absprache unter den beteiligten Betrieben erforderlich. In einer Vereinbarung werden Inhalt und Dauer der einzelnen Bildungsteile festgehalten.

BBV Art. 14 Abs. 1

3.1.4. LEHRBETRIEB FÜR EINEN BILDUNGSTEIL

Erfolgt die Bildung in beruflicher Praxis nacheinander in verschiedenen Betrieben, so kann der Vertrag für die Dauer des jeweiligen Bildungsteils abgeschlossen werden. Die Probezeit für jeden Bildungsteil dauert in der Regel jeweils einen Monat. Zu Beginn der beruflichen Grundbildung müssen alle Lehrverträge mit den verschiedenen Betrieben abgeschlossen sein.

BBG Art. 14 Abs. 2; BBV Art. 8 Abs. 3

3.1.5. INSTRUMENTE ZUR FÖRDERUNG DER BETRIEBLICHEN BILDUNG

3.1.5.1. LERNDOKUMENTATION

In der jeweiligen Bildungsverordnung ist geregelt, ob eine Lerndokumentation erstellt werden muss und wie sie bei der Abschlussprüfung als Arbeitsinstrument verwendet werden darf. Den Lernenden dient sie als Nachschlagewerk für wichtige berufsspezifische Arbeitsabläufe. Für die Berufsbildnerin oder den Berufsbildner ist sie eine Hilfe zur Überprüfung des Bildungsverlaufs und der Leistungen der lernenden Person. Für eine wirksame Qualitätssicherung wird die Lerndokumentation regelmässig kontrolliert und besprochen.

3.1.5.2. BILDUNGSBERICHT

Im Bildungsbericht hält die Berufsbildnerin oder der Berufsbildner den Stand der Bildung fest. Im Sinne einer regelmässigen Standortbestimmung besprechen sie die Ergebnisse, die Erfahrungen und den weiteren Bildungsverlauf mit der lernenden Person. In der jeweiligen Bildungsverordnung sind die Modalitäten geregelt.

3.1.6. WEITERBESCHÄFTIGUNG IM LEHRBETRIEB

Das Lehrverhältnis endet mit dem im Lehrvertrag festgelegten Datum.

„Abreden, die die lernende Person im freien Entschluss über die berufliche Tätigkeit nach beendiger Lehre beeinträchtigen, sind nichtig.“

OR Art. 344a Abs. 6

3.1.7. LEHRZEUGNIS

Nach Beendigung der beruflichen Grundbildung hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin der lernenden Person ein Zeugnis auszustellen, das die erforderlichen Angaben über die erlernte Berufstätigkeit und die Dauer der beruflichen Grundbildung enthält.

Auf Verlangen der lernenden Person oder deren gesetzlichen Vertretung hat sich das Zeugnis auch über die Fähigkeiten, die Leistungen und das Verhalten der lernenden Person auszusprechen.

OR Art. 346a

3.1.8. KURZARBEIT, SCHLISSUNG DES LEHRBETRIEBS

Kurzarbeit gefährdet unter Umständen die umfassende berufliche Grundbildung einer lernenden Person. Deshalb muss der Lehrbetrieb alles Zumutbare unternehmen, um die lernende Person dennoch weiter auszubilden. Er kann sie unter

Grundsätzlich gilt Kurzarbeit nicht für Lernende.

Schliesst ein Lehrbetrieb, sorgt er nach Möglichkeit für eine Fortsetzung der beruflichen Grundbildung.

Umständen vorübergehend in einem anderen Betrieb ausbilden lassen. Die Lernenden besuchen während dieser Zeit weiterhin die Berufsfachschule. Die Kurzarbeit im Betrieb hat auf den Lohn und den Ferienanspruch der lernenden Person keine Auswirkung.

Vom Lehrbetrieb wird erwartet, dass er alles unternimmt, damit die lernende Person ihre berufliche Grundbildung abschliessen kann. Gleichzeitig ist der Lehrbetrieb verpflichtet, die kantonale Behörde, die gesetzliche Vertretung und die Berufsfachschule zu benachrichtigen.

Die kantonale Behörde unterstützt nach Möglichkeit den Lehrbetrieb und die lernende Person bei der Suche nach einer neuen Lehrstelle.

BBG Art. 14 Abs. 5

3.1.9.

ABSENZEN FÜR STELLENSUCHE

Für die Stellensuche hat die lernende Person Anspruch auf Absenzen im erforderlichen Rahmen. Ab zwei Monaten vor Ende der beruflichen Grundbildung müssen Lernende um Absenz nachsuchen. Dabei ist auf die Interessen des Betriebs Rücksicht zu nehmen. Bei gleitender Arbeitszeit ist, soweit zumutbar, die Freizeit für die Stellensuche einzusetzen. Über die Lohnzahlungspflicht enthält das Gesetz keine ausdrücklichen Vorschriften. Bei Monatslohn darf aber im Allgemeinen kein Lohnabzug gemacht werden.

OR Art. 335c Abs. 1 (in analoger Anwendung) und OR Art. 329 Abs. 3

3.2.

ÜBERBETRIEBLICHE KURSE (ÜK)

3.2.1.

ZWECK DER ÜBER- BETRIEBLICHEN KURSE

Die überbetrieblichen Kurse ergänzen die Bildung in Betrieb und Berufsfachschule. In den Kursen werden grundlegende Fertigkeiten vermittelt. Die Verantwortung für die Inhalte und für die Durchführung liegt bei den Berufsverbänden.

BBG Art. 23 Abs. 1

Die Bildungsinhalte der überbetrieblichen Kurse sind in der Bildungsverordnung enthalten (bis 2013 wurden sie meist im Bildungsplan festgelegt).

- 3.2.2. KURSKOSTEN**
Den Lernenden entstehen für den Besuch der überbetrieblichen Kurse (üK) keine Kosten.
- Er ist auch verpflichtet, die zusätzlichen Kosten wie Fahrkosten, auswärtige Verpflegung und Unterkunft, die der lernenden Person durch den Kursbesuch entstehen, zu bezahlen.
- Der Lehrbetrieb bezahlt den Lohn auch während der Kurse.
- OR Art. 345a Abs. 2; BBG Art. 23 Abs. 4; BBV Art. 21 Abs. 3
- 3.3. BERUFSFACHSCHULE**
- 3.3.1. AUFTRAG DER BERUFSFACHSCHULE**
- Die Berufsfachschule vermittelt die schulische Bildung in den berufskundlichen und den allgemeinbildenden Fächern sowie im Sport. Sie bietet dadurch die Grundlage für die zur Berufsausübung nötigen theoretischen Kenntnisse. Dabei fördert sie auch die Entfaltung der Persönlichkeit der lernenden Person. Die Inhalte des Unterrichts werden durch die praktische Anwendung im Lehrbetrieb vertieft und gefestigt.
- BBG Art. 16 Abs. 2 lit. b, Art. 21
- Ansprechperson an der Berufsfachschule.**
- Eine von der Berufsfachschule bezeichnete Ansprechperson unterstützt Lernende und Lehrbetriebe (Lernberatung).
- BBV Art. 17 Abs. 2
- 3.3.2. OBLIGATORISCHER BESUCH DER SCHULISCHEN BILDUNG**
- Der Besuch der Berufsfachschule ist während der ganzen Lehrzeit obligatorisch. Die Schulzeit zählt als Arbeitszeit und ist vom Lehrbetrieb ohne Lohnabzug zu gewähren.
- BBG Art. 21 Abs. 3; OR Art. 345a Abs. 2
- Eine Dispensation vom Unterricht kann nur ausnahmsweise gewährt werden. Auf Gesuch hin entscheidet die Berufsfachschule. Sofern sich die Dispensierung auch auf das Qualifikationsverfahren auswirkt, entscheidet die kantonale Behörde.
- BBV Art. 18 Abs. 3
- 3.3.3. UNTERRICHTSDAUER**
- Ein Schultag darf neun Lektionen, einschliesslich Freikurse und Stützkurse, nicht überschreiten.
- BBV Art. 18 Abs. 2

3.3.4. FREIKURSE Lernende können bei genügenden Leistungen in Betrieb und Berufsfachschule während maximal eines Halbtags pro Woche Freikurse besuchen. Der Besuch erfolgt ohne Lohnabzug. Im Streitfall entscheidet die zuständige kantonale Behörde.

BBG Art. 22 Abs. 3; BBV Art. 20 Abs. 1

3.3.5. STÜTZKURSE Stützkurse helfen der lernenden Person, mit befristetem Zusatzunterricht die schulischen Leistungen zu verbessern und Lücken zu schliessen. Sie dürfen während der Arbeitszeit einen halben Tag pro Woche nicht übersteigen.

Die Berufsfachschule entscheidet gemeinsam mit dem Lehrbetrieb und der lernenden Person, ob ein Stützkurs notwendig ist. Der Besuch erfolgt ohne Lohnabzug.

BBG Art. 22 Abs. 4; BBV Art. 20 Abs. 1

3.3.6. KOSTEN DES OBLIGATORISCHEN UNTERRICHTS

Der obligatorische Unterricht ist unentgeltlich.

Für den obligatorischen schulischen Unterricht darf der lernenden Person kein Schulgeld belastet werden. Abmachungen zur Kostenübernahme im Zusammenhang mit dem Schulbesuch (Reisespesen, Material, Verpflegung, Unterkunft) sind kantonal unterschiedlich geregelt und können im Lehrvertrag festgehalten werden.

BBG Art. 22 Abs. 1

3.3.7. ZEUGNIS Die Berufsfachschule beurteilt die Leistungen der Lernenden in den einzelnen Fächern semesterweise in einem Zeugnis. Gegen diese Noten kann Einsprache erhoben werden. Eine diesbezügliche Rechtsmittelbelehrung muss im Zeugnis enthalten sein.

Die Bildungsverordnung bestimmt, ob und in welchem Umfang Schulnoten bei der Abschlussprüfung berücksichtigt werden.

3.3.8. ABSENZEN, URLAUB Die einzelnen Schulen erlassen eine Schul- und Absenzenordnung gemäss den kantonalen Vorschriften. Darin werden das Anmeldeverfahren für Pflicht- und Zusatzunterricht, das Absenzenwesen sowie die Disziplinarvorschriften geordnet. Hier sind auch die Gründe für entschuldbare und die Folgen bei unentschuldigtem Absenzen geregelt.

Die beruflichen Qualifikationen werden durch eine Gesamtprüfung oder eine Verbindung von Teilprüfungen nachgewiesen. Die bestandene Abschlussprüfung führt bei der drei- oder vierjährigen beruflichen Grundbildung zum eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ), die Prüfung bei der zweijährigen beruflichen Grundbildung zum eidgenössischen Berufsattest (EBA).

Die zu prüfenden Inhalte richten sich nach der jeweiligen Bildungsverordnung oder dem jeweiligen Bildungsplan.

BBG Art. 33; BBV Art. 30

- 4.1. **ANMELDUNG** Die Lehrbetriebe sind für die Anmeldung der Lernenden verantwortlich. Sie beziehen termingerecht bei der zuständigen kantonalen Stelle die erforderlichen Formulare.
- 4.2. **AUFGEBOT** Die Prüfungskandidatinnen und -kandidaten werden von der zuständigen Prüfungsbehörde schriftlich zur Prüfung aufgeboten.
- 4.3. **ABLAUF** Über den Prüfungsablauf geben detaillierte Prüfungsprogramme Auskunft. Die Prüfungen sind nicht öffentlich.
- 4.4. **PRÜFUNGSERGEBNISSE** Die Ergebnisse der rekursfähigen Prüfungen werden durch die zuständige kantonale Behörde schriftlich eröffnet.
- 4.5. **NICHT BESTANDENE PRÜFUNGEN** Besteht eine lernende Person eine rekursfähige Prüfung nicht, wird ihr das von der zuständigen kantonalen Behörde durch ein besonderes Schreiben (oder den Notenausweis) mitgeteilt. Es enthält das Prüfungsergebnis, Hinweise zur Wiederholung sowie über den möglichen Rechtsweg. Die kantonale Behörde steht den Kandidatinnen und Kandidaten für allfällige Fragen zur Verfügung.
- 4.6. **WIEDERHOLUNG DER PRÜFUNGEN** Die Abschlussprüfung kann zweimal wiederholt werden. Die Wiederholungen finden in der Regel im Rahmen der nächsten ordentlichen Prüfungen statt.

Bereits bestandene Teile müssen nicht wiederholt werden, vorbehaltlich strengerer Anforderungen in der jeweiligen Bildungsverordnung. Auf Wunsch kann auch die gesamte Prüfung wiederholt werden.

BBV Art. 33

§

4.7.

KOSTEN

Der Lehrbetrieb muss Materialkosten und Raummieten übernehmen. Für die für die Prüfung benötigte Zeit darf er keinen Lohnabzug vornehmen.

Personen, die nicht in einem Lehrvertragsverhältnis stehen und die Abschlussprüfung wiederholen, kommen selbst für die Kosten auf.

BBV Art. 39; OR Art. 345a Abs. 2

§

4.8.

BESCHWERDEN, REKURSE

Die Aufsicht über die berufliche Grundbildung ist Sache der kantonalen Behörde. Sie versucht bei Differenzen und Beanstandungen eine Verständigung zwischen den Vertragsparteien herbeizuführen.

BBG Art. 24 Abs. 1

§

Alle Verfügungen der kantonalen Behörde und auch das Ergebnis der Abschlussprüfungen der beruflichen Grundbildung können angefochten werden. Beschwerden und Rekurse sind unter Einhaltung der gesetzlichen Fristen bei der zuständigen kantonalen Behörde einzureichen. Es gilt die Rechtsordnung des Kantons des entsprechenden Lehrorts.

BBG Art. 61

§

5.1.

**BERUFS-, STUDIEN- UND
LAUFBAHNBERATUNG**

Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung bietet Jugendlichen und Erwachsenen Einzelberatungen in Fragen der Berufs- und Laufbahnwahl an.

BBG Art. 49

Die Berufsberatung und die Organisation der Arbeitswelt (OdA) des jeweiligen Berufsfelds können Auskunft geben über weiterführende Ausbildungen wie die Berufsprüfung, die höhere Fachprüfung oder den Besuch von höheren Fachschulen und Fachhochschulen.

5.2.

ERWERBSLOSIGKEIT

Wird eine lernende Person arbeitslos, so hat sie in der Regel Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung. Bricht sie die berufliche Grundbildung ab, führt dies allerdings häufig zu besonderen Wartetagen. In dieser Zeit erhält sie keine Leistungen und muss trotzdem alle Pflichten (Kontrollpflicht, Arbeitsbemühungen, Vermittlungsfähigkeit usw.) erfüllen.

Wird ein Lehrbetrieb aus wirtschaftlichen Gründen geschlossen, muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber unverzüglich mit dem zuständigen Berufsbildungsamt sowie der gesetzlichen Vertretung der lernenden Person Kontakt aufnehmen. Die Vertragsparteien suchen dann gemeinsam mit der Aufsichtsbehörde nach einer Lösung.

Wird eine Person im Anschluss an ihre berufliche Grundbildung erwerbslos, so sollte sie sich rechtzeitig und persönlich beim Arbeitsamt ihrer Wohngemeinde melden. Ihr Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung bemisst sich nach Pauschalansätzen. Tritt die Erwerbslosigkeit gerade nach Abschluss der beruflichen Grundbildung ein, so werden diese Pauschalansätze um die Hälfte reduziert. Die fünf allgemeinen Wartetage gelten auch in diesem Fall.

AVIG Art. 8 ff. ; AVIV Art. 6 und 41

5.3.

**BILDUNGSANGEBOTE
NACH DER BERUFLICHEN
GRUNDBILDUNG**

Weiterbildung ist die Fortsetzung oder Wiederaufnahme einer Lernphase nach Abschluss einer beruflichen Grundbildung.

Die berufsorientierte Weiterbildung soll gelernten Personen helfen, ihre berufliche Grundbildung der technischen, wirt-

Berufsorientierte Weiterbildung wird in verschiedener Form und von verschiedenen Institutionen angeboten.

schaftlichen und sozialen Entwicklung anzupassen, zu erweitern und ihre Allgemeinbildung zu verbessern. Mit dem Ziel, ihre Berufschancen, insbesondere ihre berufliche Flexibilität zu fördern. Berufsorientierte Weiterbildung wird in verschiedener Form und von verschiedenen Institutionen (private und öffentliche Schulen, Betriebe, Verbände) angeboten. Der Bund und die Kantone fördern durch Beiträge und andere Massnahmen Organisationen, die Veranstaltungen im Bereich der berufsorientierten Weiterbildung durchführen.

Die berufsorientierte Weiterbildung schliesst sowohl an die berufliche Grundbildung wie auch an die höhere Berufsbildung an.

BBG Art. 2, 30f.; BBV Art. 29

§

5.4.

NACHHOLBILDUNG

Personen, die keine berufliche Grundbildung absolviert haben oder in einem Zweitberuf das eidgenössische Fähigkeitszeugnis (EFZ) erwerben wollen, werden unter gewissen Voraussetzungen zum Qualifikationsverfahren (zur Abschlussprüfung) zugelassen. Wer die Prüfung nach BBG Art. 33/34 ablegt, macht die gleiche Prüfung wie die anderen Lernenden in diesem Beruf.

BBG Art. 33, 34 und BBV Art. 32, entsprechende Bildungsverordnung

§

5.5.

ANDERE QUALIFIKATIONSVERFAHREN

Verfügen Erwachsene über die erforderlichen Kompetenzen, können sie auch über andere, spezielle Qualifikationsverfahren ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder ein eidgenössisches Berufsattest (EBA) erlangen.

BBV Art. 30, Abs. 2 und Art. 31

§

- www.berufsbildung.ch Das Portal zur Berufsbildung – Informationen rund um die Berufsbildung in der Schweiz und Hilfsmittel für die Praxis, z.B.
- Lexikon der Berufsbildung
 - Merkblätter
 - Lehrvertrag
 - Bildungsbericht
 - QualiCarte
- www.sbbk.ch Die SBBK – zuständig für die interkantonale Koordination im Berufsbildungsbereich
- Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK
Haus der Kantone
Speichergasse 6, Postfach 660
3000 Bern 7
Tel. 031 309 51 57
- www.sbf.admin.ch Das SBFI – zuständig für die Belange der Berufsbildung auf Stufe Bund
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, SBFI
Effingerstrasse 27
3003 Bern
Tel. 031 322 21 29
- Berufsbildungsgesetz und Berufsbildungsverordnung
 - Berufsverzeichnis mit Bildungsverordnungen und Bildungsplänen
- www.berufsberatung.ch Das Portal der Berufsberatung – Informationen zu allen Fragen rund um Beruf, Ausbildung und Laufbahn
- Berufswahl und Berufe
 - Höhere Berufsbildung
 - Weiterbildung

www.bsv.admin.ch Nebst den Sozialversicherungen und allgemeinen Fragen der Sozialpolitik, beschäftigt sich das BSV auch mit Jugendfragen.

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Effingerstrasse 20
3003 Bern
Tel. 031 322 90 11

- Sozialversicherungen
- Erwerbsersatzordnung (EO) / Mutterschaft
- Jugendförderung

www.gewerkschaftsjugend.ch SGB-Jugendkommission
Sekretariat Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Monbijoustrasse 61
3000 Bern 23
Tel. 031 377 01 23

- Broschüre „Ich kenne meine Rechte“, Lehrlings- und Jugendrecht von A bis Z

www.jugendurlaub.ch Die Website zum Thema Jugendurlaub



