Lexikon | der Berufsbildung | WWW.BERUFSBILDUNG.CH

LEXIKON

SDBB Verlag

LEXIKON
DER BERUFSBILDUNG

online
in vier Sprachen

www.lex.berufsbildung.ch

© 2019 SDBB, Bern

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	S. 4
Schlagwortkatalog – Stichwörter	S. 6
Legende	S. 39
Stichwörter von A bis Z	S. 41
Verzeichnis der Abkürzungen	S. 233
Impressum	S. 240

Einleitung

Sie halten die fünfte überarbeitete Auflage des Lexikons der Berufsbildung in Ihren Händen. Es ist das Referenzwerk der Begriffswelt der Berufsbildung. Aussen gibt es sich bescheiden als Taschenbuch – handlich und praktisch. Aber das Lexikon hat es in sich: In 230 Stichwörtern werden alle wichtigen Begriffe der Berufsbildung in kurzen und informativen Texten beschrieben. Deshalb ist es unentbehrlich für Lernende, für Berufsbildner/innen, für Fachleute der Berufsbildung, für Berufsfachschullehrer/innen und für Berufsberater/innen.

Form und Struktur des Lexikons sind im Vergleich zur vierten Auflage gleich geblieben. Aufgenommen wurden alle wichtigen Neuerungen: Stichworte wurden inhaltlich ergänzt, neue sind hinzugekommen, überholte sind weggefallen, die Terminologie wurde angepasst und rechtliche Neuerungen berücksichtigt. Massgebend für die Überarbeitung waren das Berufsbildungsgesetz, die dazugehörige Verordnung, neue Richtlinien und Leitfäden, die für einzelne Bereiche in der Zwischenzeit herausgegeben wurden, sowie die rechtlichen Grundlagen des Arbeitsverhältnisses.

Referenzwerk der Begriffswelt der Berufsbildung

Über 300 00 Exemplare sind seit August 2005 – dem Erscheinungstermin der gegenüber dem alten Lexikon vollständig überarbeiteten Ausgabe – abgesetzt worden, die meisten mit dem «Handbuch betriebliche Grundbildung». Die beiden gehören zusammen; das Lexikon ist jedoch auch einzeln erhältlich.

Will das Lexikon seinem Anspruch als Referenzwerk der Berufsbildung gerecht werden, müssen die Erneuerungen, die sich aus dem Recht und aus der Praxis ergeben, fortlaufend in das Nachschlagewerk aufgenommen werden.

Ebenso drängen sich immer wieder Anpassungen infolge der sprachlichen Entwicklung auf. Das Lexikon teilt diesbezüglich ein ähnliches Schicksal wie der Duden. Rechtschreibreformen werden nämlich von der Sprachgemeinschaft nie in allen Teilen umgesetzt. Auch in der Berufsbildung haben sich nicht alle Begriffe etabliert, die 2005 eingeführt wurden. Bei den wichtigsten Begriffen ist deshalb im Text in Klammer aufgeführt, ob Nebenvarianten existieren oder nicht: Mit «auch» wird eine oder mehrere Varianten aufgeführt, steht «früher», sollte der Begriff nicht mehr verwendet werden.

Schlagwortkatalog – Stichwörter

Um Ihnen die Sache zu erleichtern, führen wir im Schlagwortkatalog alle Begriffe auf, die in der Welt der Berufsbildung gebraucht werden – auch wenn sie veraltet oder «falsch» sind. Bei diesen Begriffen verweisen wir auf die 230 definierten Stichwörter, die das eigentliche Lexikon ausmachen.

Online in vier Sprachen

Das Lexikon steht unter www.lex.berufsbildung.ch in einer Online-Version zur Verfügung, mit der Möglichkeit des Sprachwechsels zwischen Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch. Es dient damit auch als Übersetzungshilfe.

Ein Gemeinschaftswerk

Das Lexikon der Berufsbildung ist entstanden in Zusammenarbeit mit dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI und der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK. Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO sowie das Staatssekretariat für Migration SEM haben zudem die Stichworte, die ihre Themenbereiche betreffen, geprüft.

Wir hoffen, das Lexikon erweist sich für Sie als kleines Nachschlagewerk von grossem Nutzen.

Bern, April 2019

Peter Knutti, Leiter Abteilung Medien Berufsbildung, SDBB

A

Ablagesystem für die lernende Person
–> Dokumentation berufliche Grundbildung

Abschlüsse –> Ausweise der Berufsbildung

Abschluss mit Anschluss –> Durchlässigkeit

Abschlussprüfung

Abschlussprüfung für Erwachsene –> Abschlussprüfung, Berufsabschluss für Erwachsene

Abschlussprüfung ohne Berufslehre –> Abschlussprüfung, Berufsabschluss für Erwachsene

Absenzen vom Lehrbetrieb

Absenzen von der Berufsfachschule

Abwicklungsstelle für finanzielle Unterstützung eidg. Berufsprüfung und höhere Fachprüfung
–> Höhere Berufsbildung

Abzüge –> Entschädigung für Lernende

Akkordarbeit der Lernenden

Alkoholprobleme –> Suchtprobleme

Allgemeinbildender Unterricht (ABU)

ALS (Arbeits- und Lernsituation) –> Abschlussprüfung

Amt für Berufsbildung –> Berufsbildungsamt

Anbieter der Bildung in beruflicher Praxis
–> Lehrbetrieb, Lehrwerkstätte, Schulisch organisierte Grundbildung (SOG)

Andere Qualifikationsverfahren
–> Qualifikationsverfahren (QV)

Anerkennung erbrachter Bildungsleistungen
–> Berufsabschluss für Erwachsene

Anerkennung (Gleichwertigkeit) ausländischer Abschlüsse

Anerkennung (international)
–> Anerkennung (Gleichwertigkeit) ausländischer Abschlüsse, Kopenhagen-Prozess, Supplementprof.ch

Anforderungsprofile für die berufliche Grundbildung

Angelernte/r –> Anlehre

Anlehrausweis –> Anlehre

Anlehre

Anlehrvertrag –> Anlehre

Anrechnung bereits erbrachter Bildungsleistungen

Anrechnung einer Vorbildung
–> Verkürzung der beruflichen Grundbildung

Anzahl Lernende im Lehrbetrieb
–> Höchstzahl der Lernenden

Arbeitgeber/in

Arbeitgeber-Netzwerk
–> Dachverbände der Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen

Arbeitnehmer/in

Arbeitnehmer/innen-Netzwerk
–> Dachverbände der Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen

Arbeitnehmerschutz –> Arbeitsgesetz (ArG), Arbeitsinspektorat, Obligationenrecht (OR), Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

Arbeitsbewilligung
–> Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung

Arbeitsbuch –> Dokumentation berufliche Grundbildung, Lerndokumentation

Arbeits- und Lernsituation (ALS) –> Abschlussprüfung

Arbeitsgericht

Arbeitsgesetz (ArG)

Arbeitsinspektorat

Arbeitskleider –> Berufsnotwendige Beschaffungen

Arbeitslosenversicherung

Arbeitslosigkeit –> Erwerbslosigkeit

Arbeitsmarktliche Massnahmen

Arbeitsmedizin

Arbeitspausen –> Pausen (Arbeitspausen)

Arbeitsrapport –> Lerndokumentation

Arbeitssicherheit

Arbeitsvertragsrecht

Arbeitsverweigerung

Arbeitsweg –> Arbeitszeit

Arbeitszeit

Arbeitszeitgesetz (AZG)

Arbeitszeitkontrolle –> Arbeitszeit

Arbeitszeugnis –> Lehrzeugnis

ArG –> Arbeitsgesetz (ArG)

Art. 32 BBV Nachholen des Lehrabschlusses
–> Berufsabschluss für Erwachsene

Art. 41 BBG (alt) Nachholen des Lehrabschlusses
–> Berufsabschluss für Erwachsene

Ärztlicher Dienst –> Arbeitsmedizin

Arztzeugnis

Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung

Auflösung des Lehrvertrags

Aufsicht

Aufsichtsbeschwerde –> Beschwerde

Aufsichtskommissionen

Augenschein –> Anlehre

Au-pair –> Brückenangebote

Ausbildner/in –> Berufsbildner/in im Lehrbetrieb

Ausbildung der Lehrmeister/innen
–> Berufsbildner/in im Lehrbetrieb

Ausbildung in den Lehrbetrieben
–> Ausbildungsprogramm für die Lehrbetriebe, Bildungsplan

Ausbildung in einem Zweitlehrbetrieb
–> Lehrbetriebsverbund

Ausbildungsbeiträge
–> Höhere Berufsbildung, Stipendien

Ausbildungsberater/in

Ausbildungsberechtigung –> Bildungsbewilligung

Ausbildungsbericht –> Bildungsbericht

Ausbildungsdokumentation –> Dokumentation berufliche Grundbildung, Lerndokumentation

Ausbildungskontrolle –> Abschlussprüfung, Aufsicht, Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität (B&Q), QualiCarte, Qualitätsentwicklung/Qualitätssicherung

Ausbildungsmappe –> Selektionsmappe

Ausbildungspflicht
–> Rechte und Pflichten der Arbeitgeber/innen

Ausbildungsplätze –> Lehrstellennachweis (LENA)

Ausbildungsprogramm für die Lehrbetriebe

Ausbildungsprogramm für die überbetrieblichen Kurse

Ausbildungs- und Prüfungsreglemente
–> Bildungsverordnungen

Ausländer/innen-Ausweis
–> Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung

Ausländische Erwerbstätige
–> Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung

Ausländische Jugendliche
–> Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung

Austausch von Lernenden

Auswahlverfahren –> Selektion

Ausweise der Berufsbildung

Ausweis für Lernende

AZG–> Arbeitszeitgesetz (AZG)

B

Bachelor –> Fachhochschulen (FH)

Basic-Check –> Eignungstest

Basislehrjahr

BBG –> Berufsbildungsgesetz (BBG)

BBT –> Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)

Befreiung vom Besuch des Berufsfachschulunterrichts
–> Unterricht an der Berufsfachschule

Befreiung von der Abschlussprüfung
–> Berufsabschluss für Erwachsene

Befreiung von Teilen der Abschlussprüfung
–> Abschlussprüfung

Befreiung von Teilen der beruflichen Grundbildung
–> Anrechnung bereits erbrachter Bildungsleistungen

Befreiung von überbetrieblichen Kursen
–> Überbetriebliche Kurse (üK)

Beginn der beruflichen Grundbildung

Behinderte Menschen
–> Praktische Ausbildung (PrA) nach INSOS

Behörden

Beratungsstellen

Berufe

Berufliche Grundbildung

Berufliche Grundbildung für Erwachsene
–> Berufsabschluss für Erwachsene, Verkürzung der beruflichen Grundbildung

Berufliche Handlungskompetenzen
–> Handlungskompetenzen, Qualifikation

Berufliche Praxis

Berufliche Vollzeitschulen
–> Schulisch organisierte Grundbildung (SOG)

Berufliche Vorsorge –> Sozialabzüge

Beruflicher Unterricht –> Berufskundlicher Unterricht

Berufsabschluss für Erwachsene

Berufsattest –> Ausweise der Berufsbildung, Berufliche Grundbildung, Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA)

Berufsberatung
–> Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Berufsbild –> Berufe

Berufsbildner/in in anderen Berufsbildungsbereichen
–> Berufsbildungsverantwortliche

Berufsbildner/in im Lehrbetrieb

Berufsbildungsamt

Berufsbildungscontroller/in –> Ausbildungsberater/in

Berufsbildungsfachleute
–> Berufsbildner/in im Lehrbetrieb

Berufsbildungsfonds

Berufsbildungsforschung

Berufsbildungsgesetz (BBG)

Berufsbildungskommissionen

Berufsbildungsrat –> Berufsbildungskommissionen

Berufsbildungssystem –> Duales System

Berufsbildungsverantwortliche

Berufsbildungsverordnung
–> Berufsbildungsgesetz (BBG)

Berufsentwicklung und Qualität –> Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität (B&Q)

Berufsfachschule

Berufs-Europameisterschaften
–> **Berufsmeisterschaften**

Berufsfachschulinspektor/in –> Aufsicht

Berufsfachschulkommission –> **Aufsicht**

Berufsfachschullehrer/in

Berufsfachschulvereinbarung (BFSV)
–> Berufsbildungsamt

Berufsfeld

Berufsfremde Arbeiten –> Arbeitsverweigerung

Berufsinformationstag –> Schnupperlehre

Berufsinformationszentrum (BIZ)
–> Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Berufsinspektor/in –> Ausbildungsberater/in

Berufsinteressentest

Berufskenntnisprüfung –> Abschlussprüfung

Berufskleider –> Berufsnotwendige Beschaffungen

Berufskrankheiten

Berufskundlicher Unterricht

Berufslehre –> Berufliche Grundbildung

Berufslernende –> Lernende Person

Berufsmaturität (BM)

Berufsmaturitätsprüfung –> Berufsmaturität (BM)

Berufsmaturitätsschule –> Berufsfachschule

Berufsmaturitätsunterricht –> Berufsmaturität (BM)

Berufsmaturitätszeugnis
–> Ausweise der Berufsbildung, Berufsmaturität (BM)

Berufsmeisterschaften

Berufsnotwendige Beschaffungen

Berufsorientierte Weiterbildung

Berufspädagogik

Berufspädagogische Qualifikation
–> Berufsbildner/in im Lehrbetrieb, Berufsbildungsverantwortliche

Berufspraktikum –> Arbeitsmarktliche Massnahmen, Fachhochschulen (FH)

Berufspraktische Fähigkeiten
–> Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA)

Berufsprüfung –> Eidg. Berufsprüfung

Berufsqualifikationen –> Ausweise der Berufsbildung, Berufe, Qualifikationsverfahren (QV)

Berufsreform –> Revision

Berufsschule –> Berufsfachschule

Berufsschullehrer/in –> Berufsfachschullehrer/in

Berufsspezifische Dokumentation
–> Dokumentation berufliche Grundbildung

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Berufsunfall-Versicherung –> Unfallversicherung

Berufsverbände

Berufsverzeichnis

Berufsvorbereitungsschulen –> Brückenangebote

Berufswahl –> Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Berufswahlabklärung
–> Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Berufswahlfreiheit

Berufswahljahr –> Brückenangebote

Berufswahlpraktikum –> Schnupperlehre

Berufsweltmeisterschaften –> Berufsmeisterschaften

Beschwerde

Bestehensnorm –> Abschlussprüfung, Noten

Betrieb –> Lehrbetrieb

Betriebliche Bildung –> Lehrbetrieb

Betrieblicher Bildungsplan –> Ausbildungsprogramm für die Lehrbetriebe, Bildungsplan

Betriebsbesuch

Betriebsferien

Betriebslehre –> Berufliche Grundbildung

Betriebsordnung –> Hausordnung

Beurteilung/Bewertung –> Bildungsbericht, Zeugnis

Bezirksgericht –> Arbeitsgericht

BFSV (Berufsfachschulvereinbarung)
–> Berufsbildungsamt

Bildung für Berufsbildner/innen
–> Berufsbildner/in im Lehrbetrieb

Bildungsangebote ohne Abschlüsse
–> Praktische Ausbildung (PrA) nach INSOS

Bildungsbericht

Bildungsbewilligung

Bildungsfonds –> Berufsbildungsfonds

Bildungsinstitution

Bildungsleistung –> Kompetenznachweis

Bildungsordner
–> Dokumentation berufliche Grundbildung

Bildungspflicht
–> Rechte und Pflichten der Arbeitgeber/innen

Bildungsplan

Bildungsplan des Berufs –> Bildungsplan

Bildungssachverständige Person –> Revision

Bildungsurlaub

Bildungsverordnungen

bili –> Unterricht an der Berufsfachschule

Bilingualer Unterricht (bili)
–> Unterricht an der Berufsfachschule

BiVo –> Bildungsverordnungen

BIZ (Berufsinformationszentrum)
–> Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Blockunterricht –> Unterricht an der Berufsfachschule

BM –> Berufsmaturität (BM)

BM 1 und BM 2 –> Berufsmaturität (BM)

Bologna-Reform –> Kopenhagenprozess

Brückenangebote

Bruttolohn –> Entschädigung für Lernende

Budgetberatung –> Beratungsstellen

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
–> Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)

Bundesbeiträge
–> Finanzierung der Berufsbildung

Bussen –> Strafbestimmungen

B&Q –> Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität (B&Q)

C

Case Management Berufsbildung

Certificate Supplement –> Supplementprof.ch

Chefexpertinnen und -experten
–> Prüfungsexpertinnen und -experten

Coaching –> Ausbildungsberater/in, Berufsbildung, Case Management, Fachkundige individuelle Begleitung (FiB)

CoRe-Modell (Kompetenzen-Ressourcen-Modell) –> Bildungsplan, Handlungskompetenzen, Qualifikation, Taxonomie

Credit Transfer System –> Kopenhagen-Prozess

D

Dachverbände der Arbeitnehmer/innen und der Arbeitgeber/innen

Darlehen –> Stipendien

Datenbank Lehrabschlussprüfung

Dauer der beruflichen Grundbildung –> Ausweise der Berufsbildung

Dauer des schulischen Unterrichts –> Unterricht an der Berufsfachschule

DBK –> Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (DBK)

Degressives Schulmodell –> Unterricht an der Berufsfachschule

Depression und Suizidgefährdung

Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (DBK)

Dezentrale Verfahren –> Abschlussprüfung, Qualifikationsverfahren (QV)

Dienststelle für Berufsbildung –> Berufsbildungsamt

Differenzen –> Konflikt

Diplome

Diplommittelschulen –> Fachmittelschulen

Diplomzusatz –> Supplementprof.ch

Direkte Zulassung zur Abschlussprüfung –> Berufsabschluss für Erwachsene

Dispensation –> Abschlussprüfung, Anrechnung bereits erbrachter Bildungsleistungen

Disziplinarordnung

DMS (Diplommittelschulen) –> Fachmittelschulen

Dokumentation berufliche Grundbildung

Drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)

Drogenprobleme –> Suchtprobleme

Duales System

Durchlässigkeit

Dyskalkulie –> Legasthenie und Dyskalkulie, Lernschwierigkeiten/Lerndefizite

Dyslexie –> Legasthenie und Dyskalkulie, Lernschwierigkeiten/Lerndefizite

E

EBA (Eidg. Berufsattest) –> Ausweise der Berufsbildung Berufliche Grundbildung, Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA)

ECTS (European Credit Transfer System) –> Kopenhagen-Prozess

ECVET (Europäisches Leistungspunktesystem) –> Kopenhagen-Prozess

EDK –> Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK)

EFZ (Eidg. Fähigkeitszeugnis) –> Ausweise der Berufsbildung, Berufliche Grundbildung, Drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)

EHB –> Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)

Eidg. Arbeitsinspektion –> Arbeitsinspektorat

Eidg. Berufsattest (EBA) –> Ausweise der Berufsbildung Berufliche Grundbildung, Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA)

Eidg. Berufsbildungskommission –> Berufsbildungskommissionen

Eidg. Berufsmaturität –> Ausweise der Berufsbildung, Berufliche Grundbildung, Berufsmaturität (BM)

Eidg. Berufsmaturitätszeugnis –> Ausweise der Berufsbildung, Berufliche Grundbildung, Berufsmaturität (BM)

Eidg. Berufsprüfung

Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)

Eidg. Fachausweise –> Diplome, Eidg. Berufsprüfung

Eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)
–> Ausweise der Berufsbildung, Berufliche Grundbildung, Drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)

Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)

Eidg. höhere Fachprüfung

Eidg. Kommission für Berufsbildungsverantwortliche
–> Berufsbildungsverantwortliche

Eidg. Volkswirtschaftsdepartement (EVD)
–> Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)

Eignungstest

Einführungsgesetz –> Berufsbildungsgesetz (BBG)

Einführungskurs –> Überbetriebliche Kurse (üK)

Einsichtnahme in Prüfungsunterlagen bei Nichtbestehen
–> Abschlussprüfung

Einsprache –> Beschwerde

Einstieg in die Berufswelt –> Brückenangebote, Übergang obligatorische Schule – Sekundarstufe II

Einzelarbeitsvertrag –> Arbeitsvertragsrecht

Elterliche Sorge

Eltern –> Elterliche Sorge, Gesetzliche Vertretung

Entschädigung für Lernende

EQR (Europäischer Qualifikationsrahmen)
–> Kopenhagen-Prozess

Erfahrungsnote –> Noten

Ergänzungsprüfung für universitäre Hochschulen
–> Passerelle von der Berufsmaturität an universitäre Hochschulen / ETH

Erlass und Publikation einer Bildungsverordnung
–> Bildungsverordnungen, Kommissionen Berufsentwicklung und Qualität (B&Q), Revision

Erwachsene ohne Berufsabschluss
–> Berufsabschluss für Erwachsene

Erwerbslosigkeit

Europa –> Kopenhagen-Prozess

Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)
–> Kopenhagen-Prozess, Supplementprof.ch

Europäisches Leistungspunktesystem (ECVET)
–> Kopenhagen-Prozess

Europass –> Kopenhagen-Prozess

European Credit Transfer System (ECTS)
–> Kopenhagen-Prozess

Euro Skills –> Berufsmeisterschaften

EVD –> Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)

Exkursionen –> Berufsfachschule

Experten/Expertinnen
–> Prüfungsexpertinnen und -experten

F

Fachausweis –> Eidg. Berufsprüfung

Fachhochschulen (FH)

Fachkompetenz –> Handlungskompetenzen

Fachkraft –> Berufsbildner/in im Lehrbetrieb

Fachkundige Begleitung
–> Fachkundige individuelle Begleitung (FiB)

Fachkundige individuelle Begleitung (FiB)

Fachmaturität –> Fachhochschulen, Fachmittelschulen

Fachmaturitätszeugnis –> Fachmittelschulen

Fachmittelschulausweis –> Fachmittelschulen

Fachmittelschulen

Fachrichtungen / Branchen / Schwerpunkte
–> Berufliche Grundbildung

Fachschulvereinbarung (FSV) –> Berufsbildungsamt

Fähigkeitszeugnis –> Ausweise der Berufsbildung, Drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)

Fahrlässigkeit –> Haftung

Fallnote –> Abschlussprüfung

Feiertage

Ferien

Finanzielle Unterstützung eidg. Berufsprüfung –> Höhere Berufsbildung

Finanzielle Unterstützung eidg. höhere Fachprüfung –> Höhere Berufsbildung

Finanzierung der Berufsbildung

Flüchtlinge –> Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung

Forschung –> Berufsbildungsforschung

Freier Halbtag –> Ruhezeit

Freifächer –> Freikurse

Freikurse

Freizeit

Fristlose Auflösung des Lehrverhältnisses –> Auflösung des Lehrvertrags

FSV (Fachschulvereinbarung) –> Berufsbildungsamt

G

GAV –> Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Gefährliche Arbeiten

Gemeindebeiträge –> Finanzierung der Berufsbildung

Genehmigung des Lehrvertrags –> Lehrvertrag

Genehmigung des Praktikumsvertrags –> Praktikum

Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Gesamtnote –> Noten

Gesetzliche Vertretung

Gesundheitsberufe, Soziales, Kunst (GSK) –> Berufsbildungsgesetz (BBG)

Gewalt

Gewerbeschule –> Berufsfachschule

Gewerkschaften

Gleichstellung

Gleichwertigkeit –> Anerkennung (Gleichwertigkeit) ausländischer Abschlüsse

Gratifikation –> Entschädigung für Lernende

Grenzgänger/innen –> Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung

Grundausbildung –> Berufliche Grundbildung

Grundlegende praktische Fertigkeiten –> Überbetriebliche Kurse (üK)

GSK (Gesundheits-, Sozial- und Kunstberufe) –> Berufsbildungsgesetz (BBG)

H

Haftpflicht –> Haftung

Haftung

Handelsmittelschulen (HMS)

Handelsschulen

Handlungskompetenzen

Handlungskompetenzbereiche –> Bildungsplan

Handlungskompetenzen-Modell (HK-Modell) –> Bildungsplan

Handlungssituationen –> Bildungsplan

HarmoS (Interkantonale Vereinbarung über die Harmonisierung der obligatorischen Schule) –> Anforderungsprofile für die berufliche Grundbildung

Hausordnung

HK-Modell –> Bildungsplan

HMS –> Handelsmittelschulen (HMS)

Höchstzahl der Lernenden

Höhere Berufsbildung

Höhere Fachprüfung –> Eidg. höhere Fachprüfung

Höhere Fachschulen (HF)

Höhere Technische Lehranstalt (HTL)
–> Fachhochschulen (FH)

Höhere Wirtschafts- und Verwaltungsschule (HWV)
–> Fachhochschulen (FH)

I

IDES –> Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK)

IDPA (Interdisziplinäre Projektarbeit)
–> Berufsmaturität (BM)

IKN (Individueller Kompetenznachweis) –> Kompetenznachweis, Praktische Ausbildung (PrA) nach INSOS

IKW –> Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK)

Individuelle Anerkennungsverfahren
–> Berufsabschluss für Erwachsene

Individuelle Begleitung –> Fachkundige individuelle Begleitung (FiB)

Individuelle praktische Arbeit (IPA) –> Abschlussprüfung

Individueller Bildungsplan –> Ausbildungsprogramm für die Lehrbetriebe, Bildungsplan

Individueller Kompetenznachweis (IKN) –> Kompetenznachweis, Praktische Ausbildung (PrA) nach INSOS

Informatikmittelschule
–> Schulisch organisierte Grundbildung (SOG)

Informations- und Dokumentationszentrum (IDES)
–> Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK)

Informell erworbene Bildung
–> Berufsabschluss für Erwachsene

INSOS (Soziale Institutionen für Menschen mit Behinderung)
–> Praktische Ausbildung (PrA) nach INSOS

Inspektor/in
–> Ausbildungsberater/in, Arbeitsinspektorat

Integration –> Brückenangebote, Case Management Berufsbildung, Migration, Übergang obligatorische Schule – Sekundarstufe II

Integrationsklassen –> Brückenangebote

Integrationskurse –> Brückenangebote

Integrationsvorlehre –> Migration

Interdisziplinäre Projektarbeit (IDPA) –> Berufsmaturität (BM)

Interinstitutionelle Zusammenarbeit –> Case Management Berufsbildung

Interkantonale Fachkurse

Interkantonale Konferenz für Weiterbildung (IKW) –> Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK)

Internationale Anerkennung –> Kopenhagen-Prozess, Supplementprof.ch

International Standard Classification of Education (ISCED) –> Supplementprof.ch

IPA (Individuelle praktische Arbeit) –> Abschlussprüfung

ISCED (International Standard Classification of Education) –> Supplementprof.ch

J

Jugendarbeitsschutzverordnung

Jugendliche Arbeitnehmer/innen –> Jugendarbeitsschutzverordnung

Jugendschutz –> Jugendarbeitsschutzverordnung

Jugendurlaub –> Urlaub (unbezahlter)

K

Kantonale Bildungsfonds –> Berufsbildungsfonds

Kantonale Einführungsgesetze –> Berufsbildungsgesetz (BBG)

Kantonale Schulhoheit –> Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK)

Kantonsbeiträge –> Finanzierung der Berufsbildung

KBSB –> Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK)

KESB –> Elterliche Sorge

Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) –> Elterliche Sorge

Kombinierte Verfahren –> Qualifikationsverfahren (QV)

Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität (B&Q)

Kompensation

Kompetenzen –> Handlungskompetenzen

Kompetenzen-Ressourcen-Modell –> Bildungsplan, Qualifikation, Taxonomie

Kompetenznachweis

Kompetenznachweise der überbetrieblichen Kurse (üK-KN) –> Abschlussprüfung, Kompetenznachweis, Überbetriebliche Kurse (üK)

Kompetenznetzwerk –> Berufsbildungsforschung

Kompetenzprofile –> Anforderungsprofile für die berufliche Grundbildung, Berufsabschluss für Erwachsene, Kompetenznachweis

Konflikt

Konfliktfall –> Entschädigung für Lernende

Konkurs des Lehrbetriebs –> Schliessung des Lehrbetriebs

Konsistenzprüfung –> Bildungsverordnungen

Kontrolle des Bildungsstands der Lernenden –> Standortbestimmung

Kontrolle des Lehrbetriebs und der Berufsfachschule –> Aufsicht

Konventionalstrafe

Kopenhagen-Prozess

KoRe-Modell –> Bildungsplan, Handlungskompetenzen, Qualifikation, Taxonomie

Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung –> Lehrbetrieb

Krankenversicherung

Krankheit und Unfall

Kreditsystem –> Kopenhagen-Prozess

Kreisgericht –> Arbeitsgericht

Kündigung

Kündigungsschutz –> Kündigung

Kurse für Berufsbildner/innen
–> Berufsbildner/in im Lehrbetrieb

Kurse für Prüfungsexperten und -expertinnen
–> Prüfungsexpertinnen und -experten

Kurzarbeit

L

Land- und Waldwirtschaft –> Berufsbildungsgesetz (BBG)

LAP (Lehrabschlussprüfung) –> Abschlussprüfung

Laufbahnberatung
–> Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Laufbahnzentrum LBZ
–> Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Leading House –> Berufsbildungsforschung

Lebenslanges Lernen –> Berufsorientierte Weiterbildung

LEFI (Lehrfirmenliste) –> Lehrstellennachweis (LENA)

Legasthenie und Dyskalkulie

Lehrabbruch –> Auflösung des Lehrvertrags

Lehrabschluss –> Abschlussprüfung, Berufe, Qualifikationsverfahren (QV)

Lehrabschlussprüfung –> Abschlussprüfung

Lehraufsicht –> Aufsicht

Lehraufsichtsbehörde –> Aufsicht

Lehrbeginn –> Beginn der beruflichen Grundbildung

Lehrbetrieb

Lehrbetriebsverbund

Lehrbetriebsvignette –> Vignette Lehrbetrieb

Lehre –> Berufliche Grundbildung

Lehrfirmenliste (LEFI) –> Lehrstellennachweis (LENA)

Lehrjahr –> Berufliche Grundbildung, Unterricht an der Berufsfachschule

Lehrkräfte für die schulische Grundbildung und die Berufsmaturität –> Berufsfachschullehrer/in

Lehrling –> Lernende Person

Lehrlingsaustausch –> Austausch von Lernenden

Lehrlingsauswahl –> Selektion

Lehrlingsausweis –> Ausweis für Lernende

Lehrlingskommissionen –> Aufsichtskommissionen

Lehrlingslohn –> Entschädigung für Lernende

Lehrlingsverantwortliche/r –> Berufsbildner/in im Lehrbetrieb

Lehrlingszahl –> Höchstzahl der Lernenden

Lehrmeister/in –> Berufsbildner/in im Lehrbetrieb

Lehrmeisterkurs –> Berufsbildner/in im Lehrbetrieb

Lehrplan –> Bildungsplan

Lehrplan für die Berufsfachschulen

Lehrstellenangebot

Lehrstellenbarometer

Lehrstellenförderin/Lehrstellenförderer –> Lehrstellenmarketing

Lehrstellenmarketing

Lehrstellennachweis (LENA)

Lehrstellenvermittlung –> Lehrstellennachweis (LENA)

Lehrstellenwechsel

Lehrtochter –> Lernende Person

Lehrverhältnis

Lehrvertrag

Lehrvertragsauflösung –> Auflösung des Lehrvertrags

Lehrvertragsparteien

Lehrwerkstätte

Lehrzeitdauer –> Ausweise der Berufsbildung

Lehrzeitverkürzung –> Verkürzung der beruflichen Grundbildung

Lehrzeitverlängerung
–> Verlängerung der beruflichen Grundbildung

Lehrzeugnis

Leistungsziel –> Bildungsplan

Leitbetrieb –> Lehrbetriebsverbund

Leitorganisation –> Lehrbetriebsverbund

Leitziel –> Bildungsplan

LENA –> Lehrstellennachweis (LENA)

Lernbehinderung –> Lernschwierigkeiten/Lerndefizite

Lernbericht –> Lerndokumentation

Lerndokumentation

Lernende Person

Lernleistungsbestätigung
–> Berufsabschluss für Erwachsene

Lernorte

Lernortkoordination und -kooperation

Lernschwierigkeiten/Lerndefizite

Lernstunden

Lernziel –> Bildungsplan

Lese- und Rechtschreibschwäche –> Legasthenie und Dyskalkulie, Lernschwierigkeiten/Lerndefizite

Lohn –> Entschädigung für Lernende

Lohnabzüge –> Entschädigung für Lernende

Lohnausfall –> Krankheit und Unfall

Lohnerhöhung –> Entschädigung für Lernende

Lohnzulagen –> Entschädigung für Lernende

LVA Lehrvertragsauflösung
–> Auflösung des Lehrvertrags

M

Master –> Fachhochschulen (FH)

Maturität –> Berufsmaturität (BM)

MBA (Mittelschul- und Berufsbildungsamt)
–> Berufsbildungsamt

Meisterlehre –> Berufliche Grundbildung

Meisterprüfung –> Eidg. höhere Fachprüfung

Menschen mit Behinderung –> Nachteilsausgleich, Praktische Ausbildung (PrA) nach INSOS

Mentoring –> Case Management Berufsbildung, Fachkundige individuelle Begleitung (FiB)

Methodenkompetenz –> Handlungskompetenzen

Migration

Militärdienst/Zivildienst

Mindestalter der Lernenden

Mitsprache der Lernenden

Mittagspause –> Pausen (Arbeitspausen)

Mittelschulen –> Handelsmittelschulen (HMS)

Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA) –> Berufsbildungsamt

Mobbing

Modell-Lehrgang –> Ausbildungsprogramm für die Lehrbetriebe

Modulare Bildungskonzepte

Motivationssemester –> Brückenangebote

Multi-Check –> Eignungstest

Mündigkeit –> Volljährigkeit

Mündliche Prüfung –> Abschlussprüfung

Mutterschaft –> Mutterschaftsversicherung, Schwangerschaft

Mutterschaftsversicherung

N

Nachhilfe im Lehrbetrieb –> Überstunden/Überzeit

Nachholbildung in der beruflichen Grundbildung –> Berufsabschluss für Erwachsene

Nachtarbeit

Nachteilsausgleich

Nachweis von Bildungsleistungen
–> Berufsabschluss für Erwachsene

Nahtstelle obligatorische Schule – Sekundarstufe II
–> Übergang obligatorische Schule – Sekundarstufe II

National Qualifications Framework (NQF)
–> Supplementprof.ch

Nationaler Qualifikationsrahmen (NQR)
–> Kopenhagen-Prozess, Supplementprof.ch

Nationaler Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (NQR-CH-BB) –> Supplementprof.ch

Naturallohn

NAV –> Normalarbeitsvertrag (NAV)

Nebenbeschäftigung –> Schwarzarbeit

Neigungstest

Nettolohn –> Entschädigung für Lernende

Netzwerk Berufsbildung der Arbeitnehmenden
–> Dachverbände der Arbeitnehmer/innen und der Arbeitgeber/innen

Nicht bestandene Qualifikationsverfahren
–> Abschlussprüfung

Nicht formal erworbene Bildung
–> Berufsabschluss für Erwachsene

Nichtantritt der Lehrstelle –> Auflösung des Lehrvertrags

Nichtberufsunfall-Versicherung –> Unfallversicherung

Nichterreichen des Berufsattestabschlusses
–> Kompetenznachweis

Niederlassungsbewilligung
–> Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung

Normalarbeitsvertrag (NAV)

Normallehrplan –> Bildungsplan

Noten

Notenausweis –> Noten

NQF –> Supplementprof.ch

NQR –> Kopenhagen-Prozess, Supplementprof.ch

NQR-CH-BB –> Supplementprof.ch

Nutzung des Lohns –> Entschädigung für Lernende

O

Obligationenrecht (OR)

OdA –> Organisationen der Arbeitswelt (OdA)

OR –> Obligationenrecht (OR)

Organisationen der Arbeitswelt (OdA)

P

Pädagogisch-didaktische Modelle –> Bildungsplan

Parteien des Lehrvertrags –> Lehrvertragsparteien

Passerelle von der Berufsmaturität an universitäre Hochschulen/ETH

Pausen (Arbeitspausen)

PE (Prozesseinheit) –> Abschlussprüfung

Pflichten der Berufsbildner/innen –> Rechte und Pflichten der Arbeitgeber/innen

Pflichten der Eltern –> Rechte und Pflichten der gesetzlichen Vertretung

Pflichten der Lernenden –> Rechte und Pflichten der Lernenden

Pflichtunterricht –> Unterricht an der Berufsfachschule

PrA –> Praktische Ausbildung (PrA) nach INSOS

Praktikum

Praktikumsbetrieb –> Praktikum

Praktikumsvertrag –> Praktikum

Praktische Arbeiten –> Abschlussprüfung, Ausbildungsprogramm für die Lehrbetriebe, Bildungsplan, Qualifikationsverfahren (QV)

Praktische Ausbildung (PrA) nach INSOS

Praxisbildner/in –> Berufsbildner/in im Lehrbetrieb

Probezeit

Promotion

Prozesseinheit (PE) –> Abschlussprüfung

Prüfungsexpertinnen und -experten

Prüfungsreglement –> Bildungsverordnungen

Prüfungsstück

Prüfungswiederholung –> Abschlussprüfung

Psychische Probleme –> Depression und Suizidgefährdung

Q

QualiCarte

Qualifikation

Qualifikation –> Ausweise, Bildungsbericht, Qualifikation, Zeugnisse

Qualifikationsbereiche –> Abschlussprüfung

Qualifikationsprofil –> Bildungsverordnungen, Berufsabschluss für Erwachsene

Qualifikationsverfahren (QV)

Qualifikationsverfahren für Erwachsene ohne berufliche Grundbildung –> Berufsabschluss für Erwachsene

Qualitätsentwicklung/Qualitätssicherung

Qualitätsmanagementsystem –> QualiCarte, QualüK

Qualitätssicherungsinstrument –> QualiCarte, QualüK

QualüK

QV –> Qualifikationsverfahren (QV)

R

Rahmenlehrpläne

Rassismus

RAV –> Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV)

Rechte und Pflichten der Arbeitgeber/innen

Rechte und Pflichten der Eltern –> Rechte und Pflichten der gesetzlichen Vertretung

Rechte und Pflichten der gesetzlichen Vertretung der lernenden Person

Rechte und Pflichten der Lernenden

Rechtsschutz

Reform der beruflichen Grundbildung –> Revision

Reformkommission –> Revision

Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV)

Reinigung der Berufskleider
–> Berufsnotwendige Beschaffungen

Reinigungsarbeiten –> Arbeitsverweigerung

Rekrutenschule –> Militärdienst/Zivildienst

Rekurs –> Beschwerde, Verfügung

Revision

Richtziel –> Bildungsplan

RS (Rekrutenschule) –> Militärdienst/Zivildienst

Ruhepausen –> Pausen (Arbeitspausen)

Ruhezeit

S

Saisonbetrieb –> Interkantonale Fachkurse

SBBK –> Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK)

SBFI –> Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)

Schaden

Schadenersatzpflicht –> Schaden

Schaffung von Ausbildungsplätzen
–> Lehrstellenmarketing

Schichtarbeit

Schlichtungsgespräch –> Konflikt

Schliessung des Lehrbetriebs

Schnupperlehre

Schulärztlicher Dienst –> Beratungsstellen

Schulaufsicht –> Aufsicht

Schule für Gestaltung
–> Berufsfachschule, Fachhochschulen (FH)

Schulisch organisierte Grundbildung (SOG)

Schulische Bildung –> Unterricht an der Berufsfachschule

Schulische Vollzeitangebote
–> Schulisch organisierte Grundbildung (SOG)

Schulische Vorbereitungsangebote –> Brückenangebote

Schulischer Lehrplan
–>Lehrplan für die Berufsfachschulen

Schulortkoordination
–> Unterricht an der Berufsfachschule

Schulpsychologischer Dienst –> Beratungsstellen

Schutz der Arbeitnehmenden –> Arbeitsgesetz (ArG)

Schwangerschaft

Schwarzarbeit

Schweiz. Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung (SGAB) –> Berufsbildungsforschung

Schweiz. Institut für Berufspädagogik (SIBP)
–> Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)

Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK)
–> Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK)

Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK)

Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung (KBSB)
–> Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK)

Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (Suva)
–> Unfallverhütung

Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB)
–> Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK)

Schweizermeisterschaften –> Berufsmeisterschaften

SDBB –> Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK)

SECO –> Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

Sekundarstufe II

Selbstkompetenz –> Handlungskompetenzen

Selbstmordabsichten
–> Depression und Suizidgefährdung

Selbstständige Vertiefungsarbeit (SVA)
–> Abschlussprüfung

Selektion

Selektionsmappe

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

SIBP –> Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)

Sittliche Gefährdung

Sonntagsarbeit

Sozialabzüge

Soziale Institutionen für Menschen mit Behinderung
–> Praktische Ausbildung (PrA) nach INSOS

Sozialkompetenz –> Handlungskompetenzen

Sozialleistungen

Sozialpartner –> Dachverbände der Arbeitnehmer/innen und der Arbeitgeber/innen, Organisationen der Arbeitswelt (OdA)

Sozialpsychologische Beratungsstellen
–> Beratungsstellen

Spesen

Sport

Sprachaufenthalte –> Brückenangebote

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

Stagiaires –> Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung

Standards für eine gute Lerndokumentation in der beruflichen Grundbildung
–> Dokumentation berufliche Grundbildung

Standortbestimmung

Stellensuche

Steuerung der Berufsbildung –> Revision

Stipendien

Strafbestimmungen

Streitigkeiten –> Konflikt

Studienberatung
–> Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Stützkurse

Subjektorientierte Finanzierung–> Höhere Berufsbildung

Subventionen –> Finanzierung der Berufsbildung

Suchtprobleme

Suizid –> Depression und Suizidgefährdung

Supplementprof.ch

Suva (Schweizerische Unfallversicherungsanstalt)
–> Unfallverhütung

SVA (Selbstständige Vertiefungsarbeit)
–> Abschlussprüfung

Swiss Skills –> Berufsmeisterschaften

T

Tätigkeitsprofil –> Bildungsverordnungen

Taxonomie

Technikerschule –> Höhere Berufsbildung

Technikum –> Fachhochschulen (FH)

Teillehrvertrag –> Lehrvertrag

Teilprüfung
–> Abschlussprüfung, Qualifikationsverfahren (QV)

Tertiär A und B –> Tertiärstufe

Tertiärstufe

Titel/Titelschutz –> Diplome

Titelverzeichnis –> Berufsverzeichnis

Transition (Gesundheitsberufe)
–> Berufsbildungsgesetz (BBG)

Triales System –> Duales System

Trinkgeld –> Entschädigung für Lernende

Turnen und Sport –> Sport

U

Überbetriebliche Kurse (üK)

Überbetriebliches Kurszentrum –> Überbetriebliche Kurse

Übergang obligatorische Schule – Sekundarstufe II

Übergangsbestimmungen –> Berufsbildungsgesetz (BBG), Bildungsverordnungen

Übergangslösungen –> Brückenangebote

Überregionale Ausbildungen –> Berufsfachschule

Überstunden/Überzeit

üK –> Überbetriebliche Kurse (üK)

üK-KN Kompetenznachweise der überbetrieblichen Kurse –> Kompetenznachweis, Abschlussprüfung

Umwandlung des Lehrvertrags –> Lehrvertrag

Unfall –> Krankheit und Unfall

Unfallverhütung

Unfallversicherung

Unterbruch der beruflichen Grundbildung –> Urlaub (unbezahlter)

Unternehmen –> Lehrbetrieb

Unterricht an der Berufsfachschule

Unterricht in den Berufskenntnissen –> Berufskundlicher Unterricht

Urlaub (unbezahlter)

V

VA (Vertiefungsarbeit) –> Abschlussprüfung

Validierung von Bildungsleistungen –> Berufsabschluss für Erwachsene

Verantwortliche Berufsbildnerin/verantwortlicher Berufsbildner –> Berufsbildner/in im Lehrbetrieb

Verbände –> Berufsverbände

Verbleib im Lehrbetrieb –> Entschädigung für Lernende

Verbot der Lehrlingsausbildung –> Widerruf der Bildungsbewilligung

Verbotene Arbeiten –> Gefährliche Arbeiten

Verbundpartnerschaft

Verfügung

Verhinderung der Teilnahme an der Abschlussprüfung –> Abschlussprüfung, Zeugnisse

Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren –> Arbeitssicherheit

Verkürzung der beruflichen Grundbildung

Verlängerung der beruflichen Grundbildung

Verlängerung der Probezeit –> Probezeit

Verletzung der Fürsorgepflicht –> Widerruf der Bildungsbewilligung

Verordnungen über die berufliche Grundbildung –> Bildungsverordnungen

Vertiefen und Vernetzen (V&V) –> Abschlussprüfung

Vertiefungsarbeit (VA) –> Abschlussprüfung

Vertragsauflösung –> Auflösung des Lehrvertrags

Vertragsbruch –> Auflösung des Lehrvertrags

Vignette Lehrbetrieb

Volljährigkeit

Vollzeitausbildung –> Schulisch organisierte Grundbildung (SOG)

Vollzugsorgane –> Berufsbildungsamt

Vorbereitungsangebote mit einem Bildungsteil und einem externen oder internen Praktikumsteil –> Brückenangebote

Vorgegebene praktische Arbeit (VPA) –> Abschlussprüfung

Vorkurse –> Brückenangebote

Vorlehren –> Brückenangebote

Vormundschaft –> Gesetzliche Vertretung

Vorzeitiger Antritt der beruflichen Grundbildung –> Mindestalter der Lernenden

VPA –> Abschlussprüfung

V&V –> Abschlussprüfung

W

WBF –> Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)

Weiterbildung –> Weiterbildungsgesetz

Weiterbildungsgesetz

Werkjahre –> Brückenangebote

Werkzeug –> Berufsnotwendige Beschaffungen

Widerruf der Bildungsbewilligung

Widerruf der Lehrvertrags-Genehmigung –> Lehrvertrag

Wiederholung der Prüfung –> Abschlussprüfung

Wirtschaftsmittelschulen –> Handelsschulen, Praktikum

World Skills –> Berufsmeisterschaften

Z

Zeugniserläuterungen –> Supplementprof.ch

Zeugnisse

Zivildienst –> Militärdienst/Zivildienst

Zulagen –> Entschädigung für Lernende

Zusatzangebote der Berufsfachschule –> Berufsfachschule

Zusatzlehre –> Verkürzung der beruflichen Grundbildung

Zusatzvereinbarungen zum Lehrvertrag

Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA)

Zweite Sprache –> Unterricht an der Berufsfachschule

Zweitlehrbetrieb –> Lehrbetriebsverbund

Zweitlehre –> Verkürzung der beruflichen Grundbildung

Zwischenjahr –> Brückenangebote, Übergang obligatorische Schule – Sekundarstufe II

Zwischenlösungen –> Brückenangebote

Zwischenprüfung –> Abschlussprüfung

Legende

→ Verweise auf verwandte Stichwörter im Lexikon

§ Gesetzliche Grundlagen
Alle Gesetze sind mit den entsprechenden Abkürzungen abrufbar unter: www.admin.ch/ch/d/sr/sr.html

H Weitere Informationen

Abschlussprüfung

Die Abschlussprüfung (früher: Lehrabschlussprüfung, LAP) ist Teil des Qualifikationsverfahrens, das in der Berufsbildungsverordnung (BBV) und in der Bildungsverordnung des jeweiligen Berufs reglementiert ist. Sie findet gegen Ende der beruflichen Grundbildung statt. Mit der Abschlussprüfung wird festgestellt, ob die lernende Person über die Kompetenzen verfügt, die im Bildungsplan definiert sind. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber meldet die lernende Person zur Prüfung an und muss – sofern erforderlich – Arbeitsraum, Werkzeuge sowie das notwendige Material zur Herstellung der Prüfungsarbeit unentgeltlich zur Verfügung stellen.

Dort, wo die Bildungsverordnung eine Teilprüfung vorsieht, können in sich abgeschlossene Ausbildungsgebiete bereits vor Ende der beruflichen Grundbildung geprüft werden. Die dabei erzielten Noten zählen zur Abschlussprüfung. Ungenügende Teilprüfungen können höchstens zweimal wiederholt werden.

Zur Prüfung werden auch erwachsene Personen zugelassen, die über entsprechende Erfahrungen auf Grund ihrer Tätigkeiten verfügen, den Beruf formell aber nicht erlernt haben. Sie müssen über mindestens fünf Jahre allgemeine Berufserfahrung und je nach Bildungsverordnung über berufliche Praxis im entsprechenden Beruf verfügen. Zur Prüfung werden auch Lernende anerkannter privater Bildungsinstitutionen zugelassen. Lernende können von Teilen der Abschlussprüfung befreit werden, wenn sie diese im Rahmen einer anderen beruflichen Grundbildung oder schulischen Bildung bereits erfolgreich abgeschlossen haben.

Die Abschlussprüfung ist bestanden, wenn die Bestehensnorm gemäss Bildungsverordnung erfüllt ist.

Die lernende Person hat in allen Kantonen bei Nichtbestehen das Recht, Einsichtnahme in die Prüfungsunterlagen zu verlangen (in einigen Kantonen auch bei Bestehen). Das Berufsbildungsamt kann eine Besprechung mit der Berufsbildnerin/dem Berufsbildner und/oder der gesetzlichen Vertretung der lernenden Person sowie einer verantwortlichen Person aus dem Team der Prüfungsexperten und -expertinnen durchführen. Dabei werden die Gründe besprochen, die zum Nichtbestehen führten, und es wird versucht, Voraussetzungen für eine erfolgreiche Wiederholung der Prüfung zu schaffen.

Die nicht bestandenen Qualifikationsbereiche können höchstens zweimal wiederholt werden. Wiederholt die lernende Person die Abschlussprüfung, wenn sie nicht mehr in einem Lehrverhältnis steht, wird vom Lehrbetrieb resp. vom Arbeitgeber für die Prüfungszeit kein Lohn mehr geschuldet.

Wenn die lernende Person aus gesundheitlichen Gründen nicht an der Abschlussprüfung teilnehmen kann, muss sie dies gegenüber der Prüfungsbehörde mit einem Arztzeugnis belegen. Ist die lernende Person aus anderen unvorhersehbaren Gründen an einer Teilnahme verhindert (z. B. Todesfall in der Familie), muss die Prüfungsbehörde so schnell wie möglich informiert werden. In der Regel wird sie sich daraufhin bemühen, im gleichen Jahr einen Ersatztermin für die Abschlussprüfung zu finden.

Qualifikationsbereiche
Grundsätzlich werden drei Qualifikationsbereiche in der Bildungsverordnung festgelegt: praktische Arbeit, Berufskenntnisse und Allgemeinbildung. Je nach Beruf ist ein vierter Qualifikationsbereich möglich: Fachzeichnen.

Praktische Arbeit
Für die praktische Arbeit existieren zwei Formen: die individuelle praktische Arbeit (IPA) und die vorgegebene praktische Arbeit (VPA).

- Individuelle praktische Arbeit (IPA)
  Die Prüfung findet im Lehrbetrieb anhand eines betrieblichen Auftrags statt. Die vorgesetzte Fachkraft legt mit der lernenden Person die Aufgabenstellung fest und reicht diese den Prüfungsexperten und -expertinnen zur Genehmigung ein. Die lernende Person bearbeitet die IPA am betrieblichen Arbeitsplatz während mehrerer Arbeitsstunden und führt eine Dokumentation.
- Die fachliche Beurteilung erfolgt durch die vorgesetzte Fachkraft. Die lernende Person präsentiert das Resultat der IPA im Rahmen eines Fachgesprächs den Prüfungsexperten und -expertinnen. Diese sind für die Qualitätssicherung der fachlichen Beurteilung verantwortlich.
- Vorgegebene praktische Arbeit (VPA)
  Die vorgegebene praktische Arbeit ist die Alternative zur individuellen praktischen Arbeit. Sie wird während der ganzen

Prüfungszeit von zwei Experten beaufsichtigt. Es gelten für alle Lernenden die Prüfungspositionen und die Prüfungsdauer, die in der Bildungsverordnung festgelegt sind.

Berufskenntnisse

Die Berufskenntnisprüfung bildet den theoretischen/schulischen Teil der Abschlussprüfung. Die lernende Person wird schriftlich oder schriftlich und mündlich geprüft.

Allgemeinbildung

Dieser Qualifikationsbereich setzt sich aus folgenden Teilbereichen zusammen: Erfahrungsnote Allgemeinbildung, Vertiefungsarbeit und Schlussprüfung. Bei der zweijährigen beruflichen Grundbildung entfällt die Schlussprüfung.

- Vertiefungsarbeit (VA)
  Mit der VA (früher selbstständige Vertiefungsarbeit SVA), die auch in Gruppen realisiert werden kann, vertiefen die Lernenden ihre Kenntnisse in einem von ihnen gewählten Thema in der Regel während 8 bis 12 Schultagen (je 3 Lektionen). Es geht darum, ein Thema in einem Arbeitsprozess zu bestimmen, einzugrenzen, zu behandeln, die Arbeit zu planen, zu realisieren und zu korrigieren. Dabei werden verschiedene Kompetenzen gefördert und beurteilt: z. B. Arbeitsorganisation, Arbeitstechnik, Recherchieren, Dokumentieren, Argumentieren oder Reflektieren. Meistens halten die Lernenden die Resultate in einer schriftlichen Arbeit fest. Im Rahmen eines Gesprächs präsentieren sie ihre Erkenntnisse zwei Experten oder Expertinnen.

Qualifikationsverfahren in der kaufmännischen Grundbildung

Die Abschlussprüfung beinhaltet einen betrieblichen und einen schulischen Teil. Im betrieblichen Teil gibt es schriftliche und mündliche Prüfungen. Arbeits- und Lernsituationen (ALS), Prozesseinheiten (PE) und Kompetenznachweise der überbetrieblichen Kurse (üK-KN) gehören zu den Erfahrungsnoten, sie bestimmen zusammen 50 Prozent der betrieblichen Schlussnote. Die Module Vertiefen und Vernetzen (V&V) gehören zur schulischen Bildung.

- Arbeits- und Lernsituation (ALS)
  Die Berufsbildner/innen beurteilen auf Grund von vorgegebenen Kriterien die Leistung und das Verhalten der

lernenden Person am Arbeitsplatz. Die ALS ist vergleichbar mit dem Bildungsbericht.

- Prozesseinheit (PE)
  Mit den Prozesseinheiten können prozessorientiertes und bereichsübergreifendes Denken und Handeln im Zusammenhang mit betrieblichen Arbeitsabläufen überprüft werden. PE können durch zwei üK-Kompetenznachweise ersetzt werden.
- Vertiefen und Vernetzen (V&V)
  Die Module Vertiefen und Vernetzen werden im 2. und/oder 3. Lehrjahr mit Schwerpunkt IKA (Information/Kommunikation/Administration) und W&G (Wirtschaft und Gesellschaft) durchgeführt.

Bestehensnorm
Die Bestehensnorm definiert, welche Kriterien (Noten) erfüllt sein müssen, damit eine lernende Person das Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung bestanden hat. Bestehen, Notenberechnung und Notengewichtung sind in der jeweiligen Bildungsverordnung geregelt. Zur Bestehensnorm gehört, dass bei der Gesamtnote die Note 4 erreicht werden muss, meist zählt der Qualifikationsbereich «Praktische Arbeit» als Fallnote (mindestens Note 4).

Ausweise der Berufsbildung, Berufsabschluss für Erwachsene, Berufsfachschule, Kompetenznachweis, Noten, Prüfungsexpertinnen und -experten, Prüfungsstück, Qualifikationsverfahren (QV), Rechtsschutz, Zeugnisse

BBG Art. 33 ff., 71; BBV Art. 32 ff.; Bildungsverordnung und Bildungsplan des jeweiligen Berufs; Rahmenlehrplan für den allgemeinbildenden Unterricht (ABU), 2006, SBFI (ehem. BBT); Verordnung des SBFI über die Mindestvorschriften für die Allgemeinbildung in der beruflichen Grundbildung, 2006 (ehem. BBT)

www.sbfi.admin.ch

Absenzen vom Lehrbetrieb

Absenzen vom Betrieb sind den Lernenden nicht nur bei Ferien, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Krankheit und Unfall sowie Jugendurlaub zu gewähren, sie sind auch aus anderen Gründen zulässig (siehe Auflistung unten). Bei gewissen

ausserordentlichen Anlässen hat eine lernende Person Anspruch auf die üblichen freien Stunden und Tage. Die Dauer hängt vom Anlass ab und richtet sich nach Vertrag, Gesamtarbeitsvertrag (GAV), Normalarbeitsvertrag (NAV), Betriebsordnung, Orts-, Betriebs- oder Branchenbrauch. Die folgenden Angaben sind deshalb nicht verbindlich, sondern als Richtlinien zu verstehen:

- Heirat naher Verwandter: ½–1 Tag
- Tod eines/einer Familienangehörigen 1–3 Tage (je nach Verwandtschaftsgrad)
- eigener Wohnungswechsel: 1 Tag, ausnahmsweise 2 Tage
- Aufsuchen des Arztes, der Zahnärztin oder anderer Medizinalpersonen: die notwendigen Stunden, falls die Konsultation in der Freizeit nicht möglich ist

Eine generelle gesetzliche Lohnzahlungspflicht für die Fehlzeit besteht nicht. Bei Monatslohn darf im Allgemeinen aber kein Abzug gemacht werden. Bei Stundenlohn ist die Lohnzahlung meistens nicht üblich. Anderslautende Abmachungen bleiben vorbehalten. Andere Gründe für berechtigte Absenzen können sich aus einem Anspruch aus Vertrag, aus Gesamtarbeitsvertrag oder Normalarbeitsvertrag, aus Betriebs-, Orts- oder Branchenbrauch, ausnahmsweise auch aus dem Anspruch auf Schutz der Persönlichkeit ergeben.

Beispiele:

- Die Arbeitnehmenden haben an Feiertagen ihrer Konfession Anspruch auf Arbeitsbefreiung, auch wenn diese im betreffenden Kanton nicht anerkannt werden. Sie müssen die Arbeitgebenden spätestens drei Tage im Voraus benachrichtigen. Diese können das Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit verlangen.
- Die Arbeitnehmenden sind berechtigt, Vorstellungsgespräche während der Arbeitszeit anzusetzen. Die Arbeitgebenden können das Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit verlangen.

Bei ungerechtfertigter Abwesenheit der Arbeitnehmenden entfällt ihr Lohnanspruch für die entsprechenden Stunden und Tage. Die Arbeitgebenden können auch Schadenersatzansprüche geltend machen. Möglicherweise liegt ein wich-

tiger Grund vor, der die fristlose Auflösung des Arbeits- bzw. Lehrverhältnisses rechtfertigt. Die Arbeitgebenden müssen sich aber immer vergewissern, ob die Abwesenheit wirklich ungerechtfertigt war.

Arbeitsverweigerung, Entschädigung für Lernende, Ferien, Freizeit, Krankheit und Unfall, Stellensuche, Urlaub (unbezahlter)

OR Art. 329 Abs. 3, 324 ff.; ArG Art. 20a

Absenzen von der Berufsfachschule

Der Besuch der Berufsfachschule ist obligatorisch. Allfällige Schulabsenzen müssen begründet werden. Lernende können gemäss kantonaler Absenzenordnung für unentschuldigte Absenzen bestraft werden.

Auch aus betrieblichen Gründen darf die lernende Person den Unterricht nicht versäumen. Über allfällige Ausnahmen entscheidet die Berufsfachschule, bei einer umfassenden Dispensierung die kantonale Behörde. Für entschuldbare Absenzen können Beweise verlangt werden. Entsprechende Vorschriften sind in den Schulordnungen der Berufsfachschulen festgehalten.

Arbeitsverweigerung, Anrechnung bereits erbrachter Bildungsleistungen, Entschädigung für Lernende, Krankheit und Unfall, Stellensuche

BBG Art. 21; BBV Art. 18; kantonale bzw. kommunale Schulvorschriften

Akkordarbeit der Lernenden

Gemäss Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5) dürfen Jugendliche unter 18 Jahren nicht für gefährliche Arbeiten eingesetzt werden. Was als gefährliche Arbeit gilt, ist in der Verordnung des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) über gefährliche Arbeiten für Jugendliche aufgeführt. Dazu gehört die Akkordarbeit.

In Berufen mit Ausnahmen nach Art. 4 Abs. 4 ArGV 5 dürfen Lernende ab 15 Jahren gefährliche Arbeiten ausführen, wenn diese Ausnahmen in der Bildungsverordnung definiert und

die begleitenden Massnahmen im Bildungsplan im Anhang 2 festgehalten sind.

→	Gefährliche Arbeiten, Jugendarbeitsschutzverordnung
§	OR Art. 345a Abs. 4; ArGV 5 Art. 4 Abs. 1 und 4; Verordnung des WBF vom 4. Dezember 2007 über gefährliche Arbeiten für Jugendliche
H	www.seco.admin.ch

Allgemeinbildender Unterricht (ABU)

Die Allgemeinbildung ist Teil des ganzheitlichen Bildungsansatzes in der Berufsbildung und orientiert sich an der Erlebniswelt der Lernenden. Mit der Allgemeinbildung sollen die Lernenden befähigt werden, den Zugang zur Arbeitswelt zu finden, darin zu bestehen und sich in die Gesellschaft zu integrieren. Die Förderung der Sprach-, Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz bildet zusammen mit dem Aufbau von Sachkompetenz den Kern des allgemeinbildenden Unterrichts an den Berufsfachschulen.

Im Sinne des Berufsbildungsgesetzes (BBG) gilt die Allgemeinbildung für alle Berufsbildungsbereiche. Der Geltungsbereich umfasst auch die zweijährigen beruflichen Grundbildungen mit eidg. Berufsattest.

Der allgemeinbildende Unterricht ist in Art. 15 BBG sowie in Art. 19 BBV geregelt. Darauf basieren die Verordnung über Mindestvorschriften für die Allgemeinbildung in der beruflichen Grundbildung (VMAB) sowie der Rahmenlehrplan für den allgemeinbildenden Unterricht in der beruflichen Grundbildung.

Der Rahmenlehrplan beinhaltet zwei Lernbereiche, die jeweils in mehreren Bildungszielen und Aspekten konkretisiert werden:

- Sprache und Kommunikation
- Gesellschaft (Ethik, Identität und Sozialisation, Kultur, Ökologie, Politik, Recht, Technik, Wirtschaft)

Zudem führt der Rahmenlehrplan die Organisation des allgemeinbildenden Unterrichts an den Berufsfachschulen aus sowie die Anforderungen an die Beschreibung der Themen

im Schullehrplan und die Anforderungen an die Gestaltung des Qualifikationsverfahrens. Der Qualifikationsbereich der Allgemeinbildung ist Teil der Abschlussprüfung und setzt sich bei der drei- und der vierjährigen beruflichen Grundbildung aus Erfahrungsnote, Vertiefungsarbeit und Schlussprüfung zusammen, bei der zweijährigen beruflichen Grundbildung aus Erfahrungsnote und Vertiefungsarbeit.

Der allgemeinbildende Unterricht an den Berufsfachschulen erfolgt themen- und handlungsorientiert und nicht fächerorientiert. Themenorientiert heisst, dass die Themen Bezug nehmen auf die persönliche, berufliche und gesellschaftliche Realität der Lernenden. Die fachlichen (z. B. rechtliche) Inhalte werden den Themen zugeordnet und im Unterricht meist anhand konkreter Situationen aus dem privaten oder beruflichen Alltag der Lernenden behandelt. Dadurch können die Lernenden ihre Handlungskompetenzen entwickeln.

Bereits formal und nicht formal erworbene Allgemeinbildung kann gemäss Berufsbildungsgesetz (BBG) angerechnet werden und ermöglicht Erwachsenen den Zugang zu eidg. Abschlüssen.

Bei der Berufsmaturität handelt es sich um eine erweiterte Allgemeinbildung. Sie wird mit einem eidg. Berufsmaturitätszeugnis abgeschlossen und berechtigt zusammen mit dem eidg. Fähigkeitszeugnis zum prüfungsfreien Zugang zur tertiären Bildung insbesondere zu den Fachhochschulen.

→ Abschlussprüfung, Berufsabschluss für Erwachsene, Berufsmaturität (BM), Bildungsverordnungen, Unterricht an der Berufsfachschule

§ BBG Art. 15; BBV Art. 19; Rahmenlehrplan allgemeinbildender Unterricht (ABU) vom 13. Dezember 2006, SBFI (ehem. BBT); Verordnung des SBFI über Mindestvorschriften für die Allgemeinbildung in der beruflichen Grundbildung, 2006 (ehem. BBT)

Anerkennung (Gleichwertigkeit) ausländischer Abschlüsse

Jedes Land hat sein eigenes spezifisches Berufsbildungssystem und stellt unterschiedliche Anforderungen für die Ausübung reglementierter und nicht reglementierter Berufe. Für viele

Berufe ist deshalb eine Anerkennung des ausländischen Diploms erforderlich. Eine Gleichwertigkeit wird bescheinigt, wenn eine ausländische Ausbildung/Qualifikation einer schweizerischen sowohl formal – wie zum Beispiel in Bezug auf die Bildungsdauer – als auch inhaltlich entspricht. Die Antragstellenden erhalten in diesem Fall eine Bestätigung, dass ihr Diplom oder Ausweis vergleichbar mit dem entsprechenden schweizerischen Titel ist. Als Folge des Freizügigkeitsabkommens bestehen zwischen der Schweiz und den EU-/EFTA-Staaten erleichterte Bedingungen für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse.

In der Schweiz sind verschiedene Behörden für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse zuständig. An welche Anerkennungsstelle sich eine Person mit ausländischem Abschluss wenden muss, hängt vom entsprechenden Berufsabschluss ab. Über die Anerkennung (Gleichwertigkeit) ausländischer Diplome und Ausweise, die nach dem Berufsbildungsgesetz (BBG) vergleichbar sind mit eidgenössischen Abschlüssen der beruflichen Grundbildung (Fähigkeitszeugnis, Berufsattest) oder der höheren Berufsbildung (Fachausweis der Berufsprüfung, Diplom der höheren Fachprüfung oder Diplom der höheren Fachschule) entscheidet das SBFI bzw. vom SBFI beauftragte Dritte. Ebenfalls ist das SBFI zuständig für die Anerkennung von Fachhochschuldiplomen und Diplomen universitärer Hochschulen in reglementierten Berufen.

Für Berufe im Hochschulbereich, deren Ausübung in der Schweiz nicht reglementiert ist, stellt swissuniversities/Swiss ENIC Anerkennungsempfehlungen für alle Hochschultypen aus. Vorbehalten bleiben die Zuständigkeiten anderer Anerkennungsstellen (z. B. MEBEKO im Bereich der universitären Medizinalberufe, PsyKo im Bereich der Psychologieberufe, GS EDK im Bereich Unterricht und Sonderpädagogik, SRK im Bereich nicht universitärer Gesundheitsberufe usw.).

Bei einem ausländischen Abschluss eines Berufs, dessen Ausübung in der Schweiz nicht reglementiert ist, ordnet das SBFI den Abschluss gestützt auf Art. 69 b BBV durch eine Niveaubestätigung dem schweizerischen Bildungssystem zu.

Informationen zu den verschiedenen Anerkennungsstellen und zum Verfahren sind auf der Webseite des SBFI aufgeschaltet.

Kopenhagen-Prozess, Supplementprof.ch

BBV Art. 69 b

www.sbfi.admin.ch (Bildung/Anerkennung ausländischer Diplome), www.swissuniversities.ch, www.supplementprof.ch

Anforderungsprofile für die berufliche Grundbildung

Die Anforderungsprofile oder Kompetenzprofile für die berufliche Grundbildung umschreiben die Kompetenzen und Fertigkeiten, über die Jugendliche beim Eintritt in eine bestimmte Berufsausbildung verfügen sollten. Anforderungsprofile existieren seit einigen Jahren für verschiedene Berufe. Sie wurden durch den kantonalen Gewerbeverband Zürich und das Projekt Stellwerk entwickelt. Ein anderes Projekt unter der Federführung des Schweizerischen Gewerbeverbands soll sicherstellen, dass die Anforderungsprofile künftig mit der Entwicklung der Volksschule (Umsetzung HarmoS, sprachregionale Lehrpläne) abgestimmt und auf nationaler Ebene definiert und betreut werden. Auf Basis einer Standortbestimmung sollen die Jugendlichen die Chance erhalten, eventuelle Lücken zu füllen, um sich optimal auf eine berufliche Grundbildung vorzubereiten. Dadurch sollen der Entscheidungsprozess in der Berufswahl verbessert und die Zahl der Ausbildungswechsel und -abbrüche reduziert werden.

www.kgv.ch (Kompetenzprofile), www.stellwerk-check.ch, www.anforderungsprofile.ch

Anlehre

Die Anlehre wurde im Berufsbildungsgesetz (BBG) vom 13. Dezember 2002 durch die zweijährige berufliche Grundbildung abgelöst, die mit dem eidgenössischen Berufsattest (EBA) abgeschlossen wird.

In der Anlehre wurden die Fertigkeiten und Kenntnisse zur Beherrschung einfacher Fabrikations- oder Arbeitsprozesse vermittelt. Der Anlehrausweis wurde auf Grund individueller Kompetenzen vom Arbeitgeber ausgestellt und von der kantonalen Behörde unterzeichnet.

In einzelnen Kantonen existieren mit der Anlehre vergleichbare Ausbildungsabschlüsse (z. T. mit anderen Bezeichnungen), die zu einem kantonalen Abschluss führen.

Lehrvertrag, Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA), Praktische Ausbildung (PrA) nach INSOS

OR Art. 344 ff.; ArG Art. 29 ff.

www.eba.berufsbildung.ch

Anrechnung bereits erbrachter Bildungsleistungen

Bereits erbrachte Bildungsleistungen werden an Bildungsgänge oder Qualifikationsverfahren angemessen angerechnet. Die angerechneten Bildungsleistungen sind in formalisierten Bildungsabschlüssen erworbene Leistungen oder ausserhalb üblicher Bildungsgänge erworbene berufliche oder ausserberufliche Praxiserfahrungen sowie fachliche oder allgemeine Bildung.

Formen der Anrechnung sind:

- Zulassung zu Bildungsgängen ohne die geforderte formalisierte Bildung
- Anrechnung von Bildungsleistungen an Bildungsgänge
- Zulassung zu Qualifikationsverfahren ohne formalisierte Bildung
- Anrechnung von Bildungsleistungen an Qualifikationsverfahren

Berufsabschluss für Erwachsene, Qualifikationsverfahren (QV), Verkürzung der beruflichen Grundbildung

BBG Art. 9, 18 und 24; BBV Art. 4, 18 Abs. 3

Arbeitgeber/in

Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin verpflichtet sich im Lehrvertrag, eine lernende Person für eine bestimmte Berufstätigkeit fachgemäss zu bilden. Im Klein- oder Mittelbetrieb vermittelt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber der lernenden Person häufig selbst die berufliche Praxis und nimmt demnach gleichzeitig die Funktion der Berufsbildnerin bzw. des Berufsbildners wahr.

Arbeitsvertragsrecht, Dachverbände der Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen, Lehrbetrieb, Lehrvertragsparteien, Obligationenrecht (OR), Organisationen der Arbeitswelt (OdA)

OR Art. 319 ff.

Arbeitnehmer/in

Arbeitnehmende sind Vertragspartei eines Einzelarbeitsvertrags. Arbeitnehmende leisten gemäss OR gegen entsprechenden Lohn Arbeit im Dienste der Arbeitgebenden und haben diesen gegenüber verschiedene Treuepflichten zu erfüllen (Wahrung der Interessen der Arbeitgebenden). Beim Lehrvertrag sind die Lernenden Vertragspartei.

Arbeitsvertragsrecht, Lehrvertragsparteien, Lernende Person, Dachverbände der Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen, Obligationenrecht (OR)

OR Art. 319 ff.

Arbeitsgericht

Der Bund schreibt den Kantonen vor, für zivilrechtliche Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von 30 000 Franken ein einfaches, rasches und grundsätzlich kostenloses Verfahren vorzusehen. Dieses besondere Verfahren gilt auch für Lehrverhältnisse.

Die Arbeitsgerichte, je nach Kanton auch Bezirksgericht oder Kreisgericht genannt, setzen sich meist ganz oder teilweise aus Laien zusammen, nämlich aus Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Rund die Hälfte der Kantone, darunter vor allem die grösseren sowie die französischsprachigen, haben spezielle Arbeitsgerichte geschaffen.

Forderungen aus einem Arbeitsverhältnis können beim Gericht am Wohnsitz oder Sitz der beklagten Partei eingeklagt werden oder am Ort, an dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet. Die klagende Partei wählt den Gerichtsstand.

Auflösung des Lehrvertrags, Konflikt, Rechte und Pflichten der Arbeitgeber/innen, Rechte und Pflichten der Lernenden, Rechtsschutz

OR Art. 343, 342 Abs. 2; GestG Art. 24 Abs. 1; kantonale Vorschriften

www.seco.admin.ch

Arbeitsgesetz (ArG)

Das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) vom 13. März 1964 ist für den Grossteil der Arbeitsverhältnisse anwendbar. Das Arbeitsgesetz ist Teil des öffentlichen Rechts und enthält Bestimmungen über den Schutz der Arbeitnehmenden in öffentlichen und privaten Betrieben. Insbesondere regelt es den Gesundheitsschutz, die Arbeits- und Ruhezeit, den Schutz der jugendlichen Arbeitnehmenden, der schwangeren Frauen und der stillenden Mütter. Die Vorschriften des Arbeitsgesetzes sind in der Regel zwingend und werden von Amtes wegen überwacht.

Arbeitsinspektorat, Arbeitszeit, Arbeitszeitgesetz (AZG), Jugendarbeitsschutzverordnung, Ruhezeit, Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

ArG; AZG; ArGV 1–5; Verordnung des WBF vom 21. April 2011 über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung; Verordnung des WBF vom 4. Dezember 2007 über gefährliche Arbeiten für Jugendliche

www.seco.admin.ch

Arbeitsinspektorat

Für den Vollzug der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG) sind die Kantone und in Spezialfällen das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Direktion für Arbeit, zuständig. Dem SECO steht dafür insbesondere die Eidg. Arbeitsinspektion in Bern (ABEA) zur Verfügung. Gegen Verwaltungsakte der Eidg. Arbeitsinspektion kann beim Bundesverwaltungsgericht Beschwerde geführt werden.

Die eidgenössische Arbeitsinspektion

- beaufsichtigt den Vollzug der Vorschriften über den Arbeitnehmerschutz durch die Kantone, namentlich in den Be-

reichen Gesundheit (Arbeitsgesetz ArG) und Sicherheit (Unfallversicherungsgesetz UVG) am Arbeitsplatz,

- sorgt für einen koordinierten, schweizweit einheitlichen Vollzug,
- schult die kantonalen Arbeitsinspektoren und -inspektorinnen und unterstützt sie bei der Lösung komplexer Probleme,
- beaufsichtigt beim Bewilligungsverfahren für Bau und Einrichtung von Arbeitsräumen und fördert dadurch die Gesundheitsprävention,
- berät Arbeitgeber/innen, Arbeitnehmer/innen, Fachpersonen und weitere Interessierte in Fragen des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz,
- gibt Wegleitungen, Merkblätter etc. heraus.

Den kantonalen Arbeitsinspektoraten obliegt der Vollzug der Vorschriften gemäss Arbeitsgesetz und Unfallversicherungsgesetz, ausser in der Verwaltung, in Betrieben des Bundes und in jenen Betrieben, die gemäss UVG der Suva unterstellt sind.

Die Aufgaben der kantonalen Arbeitsinspektorate sind:

- Erstellen von Plangenehmigungen und Betriebsbewilligungen
- Erlassen von Weisungen und Verfügungen
- Betriebsbesuche zur Überwachung folgender Punkte:
  - Gesundheitsvorsorge
  - Unfallverhütung
  - Arbeits- und Ruhezeit
  - Sonderschutzbestimmungen für jugendliche Arbeitnehmende, schwangere Frauen und stillende Mütter

Arbeitsgesetz (ArG), Behörden, Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

ArG Art. 41 und 42; ArGV 1 Art. 75 und 79

www.seco.admin.ch, www.vsaa.ch, www.iva-ch.ch, www.mb.berufsbildung.ch

Arbeitslosenversicherung

Alle Arbeitnehmer/innen sind obligatorisch bei der Arbeitslosenversicherung gegen die wirtschaftlichen Folgen von Arbeitslosigkeit versichert. Die Arbeitslosenversicherung wird durch Prämien finanziert, die je zur Hälfte von den Arbeitgebenden und von den Arbeitnehmenden zu tragen sind. Die Prämien berechnen sich in Prozenten des beitragspflichtigen Bruttolohns. Die Pflicht zur Bezahlung der Versicherungsprämien stimmt mit der AHV-Beitragspflicht überein (Beitragspflicht ab dem Jahr, in dem die Arbeitnehmenden 18 Jahre alt werden).

→ Arbeitsgesetz (ArG), Arbeitsmarktliche Massnahmen, Entschädigung für Lernende, Erwerbslosigkeit, Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV), Sozialabzüge

§ AVIG

H www.seco.admin.ch

Arbeitsmarktliche Massnahmen

Erwerbslose Personen sollen rasch und dauerhaft in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden. Um dieses Ziel zu erreichen, stehen für die Verbesserung der beruflichen Qualifikation eine Reihe von Angeboten zur Verfügung, die von den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) vermittelt werden:

- Weiterbildungskurse
- Beschäftigungsprogramme
- Ausbildungs- und Berufspraktika
- Praxisfirmen
- Ausbildungs- und Einarbeitungszuschüsse
- Fördermassnahmen für die selbstständige Erwerbstätigkeit
- Motivationssemester

Auskunft erteilen die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV).

→ Arbeitslosenversicherung, Brückenangebote, Erwerbslosigkeit, Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV)

§ AVIG Art. 59 ff.

H www.seco.admin.ch, www.arbeit.swiss, www.vsaa.ch

Arbeitsmedizin

Die Arbeitsmedizin befasst sich einerseits mit den Wechselbeziehungen zwischen Arbeit und Beruf, andererseits mit dem Menschen, seiner Gesundheit und seinen Krankheiten. Ziel der Arbeitsmedizin ist es, das körperliche, geistige und soziale Wohlbefinden der Arbeitnehmer/innen in allen Berufen in grösstmöglichem Ausmass zu erhalten und zu fördern.

Gesetzliche Vorschriften zum Gesundheitsschutz und zur Verhütung von Arbeitsunfällen finden sich im Obligationenrecht (Pflichten der Arbeitgeber/innen) im Bundesgesetz über die Unfallversicherung und im Arbeitsgesetz. Die Verordnung über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten (VUV) und die EKAS-Richtlinie 6508 (ASA-Richtlinie) verlangen, dass Arbeitsärzte oder -ärztinnen und andere Fachpersonen der Arbeitssicherheit beigezogen werden, wenn im Betrieb das nötige Fachwissen nicht verfügbar ist.

Für die Ausbildung von Lernenden bestimmter Berufe kann der Bund (SECO) vorschreiben, dass Lehrverhältnisse nur genehmigt werden können, wenn ein berufsbezogenes ärztliches Zeugnis vorliegt. Informationen sind bei den Berufsverbänden und den Kantonen erhältlich.

→ Berufskrankheiten, Unfallversicherung

§ OR Art. 319, 321, 328; ArG Art. 6; ArGV 5 Art. 18; UVG Art. 82; VUV; EKAS-Richtlinie 6508

www.ekas.ch, www.seco.admin.ch

Arbeitssicherheit

Die Arbeitssicherheit liegt in der Verantwortung des Lehrbetriebs. Dieser muss alle Massnahmen treffen, die zur Vermeidung von Unfall- und Gesundheitsgefahren notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen des Betriebs angepasst sind. Die Lernenden helfen mit, Berufsunfälle und -krankheiten zu vermeiden, indem sie sich an die Sicherheitsbestimmungen halten.

Gefährliche Arbeiten sind für Jugendliche unter 18 Jahren grundsätzlich verboten. Ausnahmen vom Verbot können in

der jeweiligen Bildungsverordnung vorgesehen werden. Allerdings müssen dann begleitende Massnahmen für Jugendliche zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz in Anhang 2 zum Bildungsplan festgehalten werden.

Zuständig für die Überwachung und Durchsetzung des Vollzugs der Arbeitssicherheit sind die folgenden Institutionen:

- Suva
- Kantonale Arbeitsinspektorate
- Eidgenössische Arbeitsinspektion

Arbeitsinspektorat, Berufskrankheiten, Gefährliche Arbeiten, Krankenversicherung, Krankheit und Unfall, Unfallverhütung, Unfallversicherung

ArG; UVG; VUV

www.seco.admin.ch, www.ekas.ch, www.suva.ch, www.iva-ch.ch

Arbeitsvertragsrecht

Der Arbeitsvertrag ist im OR geregelt. Arbeitsverträge sind: der Einzelarbeitsvertrag, der Lehrvertrag, der Handelsreisendenvertrag, der Heimarbeitsvertrag, der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) und der Normalarbeitsvertrag (NAV). Diese Vertragsverhältnisse sind Bestandteil des Privatrechts, aber wegen der starken Einwirkungen der Arbeitsverhältnisse auf die Persönlichkeit mit zwingenden Vorschriften versehen. Die Freiheit der Vertragsgestaltung wird zudem durch zwingende öffentlich-rechtliche Vorschriften eingeschränkt, die sich im Arbeitsgesetz und im Berufsbildungsgesetz (BBG) finden.

Die wichtigsten Bestimmungen sind im «Wegweiser durch die Berufslehre» aufgeführt, herausgegeben vom SDBB (www.lp.berufsbildung.ch).

Arbeitsgesetz (ArG), Berufsbildungsgesetz (BBG), Lehrvertrag

OR Art. 344 (Lehrvertrag) und 319 ff. (die allgemeinen Vorschriften über den Einzelarbeitsvertrag, die auf den Lehrvertrag ergänzend anwendbar sind)

www.lv.berufsbildung.ch, www.seco.admin.ch, www.mb.berufsbildung.ch

Arbeitsverweigerung

Eine Arbeitsverweigerung durch die lernende Person ist ein schwerwiegender Verstoss und kann zur Auflösung des Lehrverhältnisses führen. Auch unentschuldigte Absenzen können als Arbeitsverweigerung betrachtet werden.

Wenn eine lernende Person die ihr zugeteilte Arbeit verweigert, weil sie glaubt, dass es sich um Tätigkeiten handelt, die nicht im Zusammenhang mit der Vermittlung der beruflichen Grundbildung stehen oder sogar gesetzlich verboten sind, so bedingt dies ein klärendes Gespräch zwischen den Vertragsparteien. Ist der Konflikt so nicht zu lösen, ist die zuständige kantonale Behörde einzubeziehen.

Grundsätzlich ist der Einsatz der lernenden Person für Arbeiten verboten, die nicht mit dem Beruf zusammenhängen oder die Ausbildung beeinträchtigen.

Dies gilt insbesondere für Tätigkeiten mit gesundheitlicher oder sittlicher Gefährdung. Auch Akkordarbeiten sind nur bedingt möglich. Reinigungsarbeiten sind keine berufsfremden Arbeiten, soweit sie normalerweise auch von gelernten Berufsleuten ausgeführt werden.

Es fällt allerdings nicht immer leicht, die Arbeiten, die mit der Vermittlung der beruflichen Grundbildung zusammenhängen, von jenen abzugrenzen, bei denen dies nicht zutrifft. Ob die Ausbildung durch solche Arbeiten beeinträchtigt worden ist, zeigt sich häufig erst anhand der Resultate, die eine lernende Person an einer Teil- oder Abschlussprüfung erzielt.

➔ Absenzen vom Lehrbetrieb, Akkordarbeit der Lernenden, Auflösung des Lehrvertrags, Aufsicht, Rechte und Pflichten der Lernenden

§ OR Art. 319, 321, 328, 345a, 346

Arbeitszeit

Als Arbeitszeit gilt gemäss Art. 13 der Verordnung 1 des Arbeitsgesetzes (ArGV 1) die Zeit, während der sich die Lernenden zur Verfügung der Arbeitgebenden zu halten haben. Der ordentliche Weg zu und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit.

Ist die Arbeit ausserhalb des Arbeitsorts zu leisten, an dem die Lernenden normalerweise ihre Arbeit verrichten, und fällt dadurch die Wegzeit länger als üblich aus, so stellt die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit Arbeitszeit dar.

Die Dauer der Arbeitszeit kann grundsätzlich von den Partnern und Partnerinnen des Lehrvertrags vereinbart werden. Allerdings gelten Einschränkungen durch gesetzliche Vorschriften (Arbeitsgesetz) und durch Kollektivverträge (Gesamtarbeitsverträge GAV). Die Arbeitszeit der Lernenden darf die im GAV festgesetzten Arbeitszeiten nicht überschreiten.

Für Lernende in landwirtschaftlichen Berufen gilt das Arbeitsgesetz nur in Bezug auf das Mindestalter: hier sind die Normalarbeitsverträge (NAV) zu berücksichtigen.

Gemäss Art. 9 ArG beträgt die wöchentliche Höchstarbeitszeit 45 Stunden für Lernende in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Lernende mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels. 50 Stunden gelten für alle übrigen Lernenden.

Für Lernende bis 18 Jahre gilt eine tägliche Höchstarbeitszeit von 9 Stunden, allfällige Überzeitarbeit und Vorholzeiten inbegriffen. Die Arbeitszeit für Lernende darf nicht länger sein als für die übrigen Arbeitnehmer/innen. Einschliesslich aller Pausen muss die gesamte Arbeitszeit für Lernende bis 18 Jahre innerhalb von 12 Stunden liegen. Diese 12 Stunden müssen zudem innerhalb der betrieblichen Grenzen der Tagesarbeit liegen (in der Regel von 6 Uhr bis spätestens 20 Uhr). Abendarbeit bis längstens 22 Uhr ist nur für Lernende von mehr als 16 Jahren erlaubt.

Lernenden bis zu 18 Jahren ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren. Die wöchentliche Arbeitszeit darf auf maximal 5 ½ Tage verteilt werden.

Während der Nacht und an Sonntagen dürfen die Lernenden nicht arbeiten. Ausnahmen sind grundsätzlich bewilligungspflichtig. Für bestimmte Berufe besteht eine Ausnahme der Bewilligungspflicht, diese ist in der Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung geregelt.

Für die Ausnahmen im Einzelfall gilt der Grundsatz, dass Arbeit in der Nacht und an Sonntagen nur erlaubt ist, wenn sie für die Ausbildung der Lernenden unentbehrlich ist. Der Lehrbetrieb hat dafür ein Gesuch bei der kantonalen Behörde (bis zu 10 Nächte pro Kalenderjahr) oder beim SECO (für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit) zu stellen.

Ein ganzer Tag Unterricht an einer Berufsfachschule (mind. 6, max. 9 Lektionen inkl. Frei- und Stützkurse) ist einem Arbeitstag gleichgestellt. Bei mind. 3 bis max. 5 Lektionen ist davon auszugehen, dass sie einem halben Arbeitstag entsprechen. Diese Regelungen gelten auch für den Besuch der überbetrieblichen Kurse. Die unterschiedliche örtliche Distanz der Lehrbetriebe zu den Berufsfachschulen und den üK-Zentren verhindert eine verbindliche Regelung der Frage, ob am gleichen Tag auch noch Arbeit am Arbeitsplatz geleistet werden muss. Befindet sich ein Lehrbetrieb in der Nähe des Schul- oder Kursorts, wird die lernende Person nach 6 Lektionen Unterricht wohl am selben Tag im Lehrbetrieb arbeiten. Befindet sich der Schul- oder Kursort weiter vom Lehrbetrieb entfernt, wird die lernende Person nach 6 Lektionen nicht mehr im Betrieb erscheinen.

Alle Arbeitgebenden müssen eine schriftliche Kontrolle der geleisteten Arbeitszeit führen. Diese kann durch Kontrollblätter, Kontrollhefte oder Zeiterfassungsgeräte erfolgen. Im Arbeitsvertrag kann eine Verpflichtung zur Führung der Arbeitszeitkontrolle festgelegt werden.

Eine besondere Form der variablen Arbeitszeit mit Kontrolle ist die sogenannte gleitende Arbeitszeit. Dabei werden in der Regel verpflichtende Arbeitszeiten pro Tag (Blockzeiten) und Soll-Arbeitszeiten pro Woche festgelegt. Innerhalb fixierter Tagesgrenzen und mit Beachtung der Blockzeiten können die Arbeitnehmenden die Arbeitszeit frei einteilen. Bei Lernenden stellt sich dabei das Problem der Anrechnung des schulischen Unterrichts und der überbetrieblichen Kurse an die Soll-Arbeitszeit. Vielfach wird für diese Abwesenheiten ein anrechenbarer «Normalarbeitstag» definiert, indem beispielsweise für einen Arbeitstag 1/5 der Wochenarbeitszeit gutgeschrieben wird. Die während des Unterrichts üblichen Pausen (ausgenommen die Mittagspausen) können von der Arbeitszeit nicht abgezogen werden. Der Lehrbetrieb hat die Arbeitszeit-Kontrollunterlagen zu führen.

Arbeitsgesetz (ArG), Arbeitszeitgesetz (AZG), Jugendarbeitsschutzverordnung, Gesamtarbeitsvertrag (GAV), Pausen (Arbeitspausen), Ruhezeit, Urlaub (unbezahlter)

ArG Art. 10 Abs. 2, Art. 21. Abs. 1, Art. 29 bis 32, 46; ArGV 1 Art. 13 und 73; ArGV 5 Art. 12 Abs. 2 und 4, Art. 13 Abs. 4, Art. 17 Abs. 2; ARV 1 Art. 14; BBV Art. 18 Abs. 2; Verordnung des WBF vom 21. April 2011 über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung

www.seco.admin.ch

Arbeitszeitgesetz (AZG)

Das Bundesgesetz über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz, AZG) vom 8. Oktober 1971 entspricht in Bezug auf Zweck und Inhalt weitgehend dem Arbeitsgesetz. Die beiden wichtigsten öffentlich-rechtlichen Gesetze für den Schutz der Arbeitnehmer/innen haben aber einen unterschiedlichen Geltungsbereich: Die meisten Arbeitnehmer/innen der Betriebe und Nebenbetriebe des öffentlichen Verkehrs (vor allem Schweizerische Bundesbahnen, konzessionierte Privatbahn-, Automobil-, Schifffahrts- und Luftseilbahnunternehmen) unterstehen dem Arbeitszeitgesetz und nicht dem Arbeitsgesetz.

Lernende, die ihre berufliche Grundbildung in einem Betrieb nach Art. 1 AZG absolvieren und als Arbeitnehmer/innen nach Art. 2 AZG gelten, sind nicht dem Arbeitsgesetz, sondern dem Arbeitszeitgesetz unterstellt.

Im vorliegenden Lexikon wird aus praktischen Gründen darauf verzichtet, in anderem Zusammenhang auf Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes hinzuweisen.

Arbeitsgesetz (ArG)

AZG

www.seco.admin.ch

Arztzeugnis

Für Absenzen aus Krankheits- und Unfallgründen ab einer gewissen Dauer (meist 3 Tage) wird vielfach sowohl am Arbeits-

platz als auch in der Berufsfachschule und in den überbetrieblichen Kursen ein ärztliches Zeugnis verlangt.

In gewissen Berufen ist eine berufsbezogene ärztliche Untersuchung bzw. ein Arztzeugnis zur Bestätigung der Eignung für die berufliche Grundbildung erforderlich. Diese Untersuchung kann vor Antritt der beruflichen Grundbildung angeordnet werden. Informationen sind bei den Berufsverbänden oder beim zuständigen kantonalen Amt erhältlich.

Ein ärztliches Zeugnis muss auch vorliegen, wenn eine lernende Person bei Antritt der beruflichen Grundbildung das erforderliche Mindestalter (in der Regel 15 Jahre) noch nicht erreicht hat. Wenn Jugendliche unter 18 Jahren dauernd oder regelmässig in der Nacht beschäftigt werden, ist eine medizinische Untersuchung und Beratung obligatorisch.

Ist es einer lernenden Person infolge Krankheit oder Unfall nicht möglich, an der Abschlussprüfung teilzunehmen, muss dies üblicherweise durch ein ärztliches Zeugnis belegt werden.

Entsteht beim Lehrbetrieb der Eindruck von ungenügenden Arztzeugnissen, kann er einen Vertrauensarzt bezeichnen, der die attestierte Arbeitsunfähigkeit überprüft. Die Kosten der Untersuchung trägt der Lehrbetrieb. Im Sinne eines guten Einvernehmens können der lernenden Person auch mehrere Vertrauensärzte vorgeschlagen werden.

→ Abschlussprüfung, Absenzen vom Lehrbetrieb, Absenzen von der Berufsfachschule, Arbeitsmedizin, Hausordnung

§ ArG Art. 30; ArGV 5 Art. 9 Abs. 2, Art. 12 Abs. 3

Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung

Das «Merkblatt 205 Migration» des SDBB enthält detaillierte Informationen, mit welchen Ausländerausweisen Jugendliche berechtigt sind, eine berufliche Grundbildung anzutreten.

Ausländische Personen, die in der Schweiz arbeiten wollen, benötigen eine entsprechende Aufenthaltsbewilligung und – wenn sie aus Drittstaaten, also nicht aus der EU-27 oder EFTA stammen – auch eine Arbeitsbewilligung. Je nach Dauer und Art der Erwerbstätigkeit in der Schweiz sind andere Bewilligungen nötig, die an unterschiedliche Voraussetzungen geknüpft sind.

Auch Jugendlichen Sans-Papiers kann für die Dauer der Berufslehre ein befristetes Aufenthaltsrecht erteilt werden (Art. 30a VZAE), sofern die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- Die jugendliche Person hat die Schule während mindestens 5 Jahren in der Schweiz besucht.
- Das Gesuch muss innerhalb von 12 Monaten nach Schulabschluss eingereicht werden.
- Es liegt das Gesuch eines Arbeitgebers vor, der die betroffene Person einstellen will.
- Die jugendliche Person ist gut integriert und respektiert die Rechtsordnung.
- Die jugendliche Person muss die Identität offen legen.

Der Arbeitgebende schreibt ein Gesuch an den Kanton, in dem er mitteilt, dass er die Person als Lernende/n anstellen möchte. Arbeitgebende machen sich dadurch nicht strafbar. Die jugendliche Person muss zudem bei der zuständigen kantonalen Stelle ein Gesuch um Aufenthaltsgenehmigung einreichen. Fällt der Entscheid positiv aus, wird das Gesuch an das Staatssekretariat für Migration weitergeleitet, das eine Härtefallbewilligung erteilt. Arbeitgebende müssen die Lehrstelle offen halten, bis das Gesuch entschieden ist. Nach Abschluss der Ausbildung haben die zuständigen kantonalen Behörden über den weiteren Aufenthalt zu entscheiden.

Junge Berufsleute, die durch ein befristetes Praktikum in der Schweiz ihre beruflichen und sprachlichen Kenntnisse erweitern möchten, erhalten eine Arbeitsbewilligung für maximal 18 Monate. Die Schweiz hat mit folgenden Staaten sogenannte Stagiaires-Abkommen geschlossen: Argentinien, Australien, Chile, Japan, Kanada, Monaco, Neuseeland, Philippinen, Russland, Südafrika, Tunesien, Ukraine, USA. Zugelassen werden Staatsangehörige mit Berufsausbildung oder Studienabschluss.

→ Migration

§ Abkommen über die Freizügigkeit; AuG; VZAE

www.mb.berufsbildung.ch (Merkblatt Migration), www.sem.admin.ch

Auflösung des Lehrvertrags

Das Lehrverhältnis ist ein befristetes Arbeitsverhältnis. Es endet somit zum Zeitpunkt, der im Lehrvertrag vereinbart worden ist. Zu einer vorzeitigen Lehrvertragsauflösung (LVA) sind die Vertragsparteien ausnahmsweise in folgenden Fällen berechtigt:

1. Sowohl Arbeitgeber/innen als auch Lernende können während der Probezeit den Lehrvertrag jederzeit kündigen, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 7 Tagen.
2. Beide Parteien können während der ganzen Dauer der beruflichen Grundbildung den Vertrag jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen auflösen.
3. Sowohl Arbeitgebende als auch Lernende haben das Recht, den Lehrvertrag vorzeitig und einseitig aufzulösen, wenn – streng zu beurteilende – wichtige Gründe vorliegen. Solche Gründe liegen insbesondere vor, wenn die Berufsbildnerin bzw. der Berufsbildner fachlich oder persönlich zur Vermittlung der beruflichen Grundbildung unfähig ist, wenn die lernende Person körperlich oder geistig überfordert oder gesundheitlich oder sittlich gefährdet ist, oder wenn die Ausbildung nicht oder nur unter wesentlich veränderten Bedingungen zu Ende geführt werden kann. Die kündigende Partei muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt.
4. Schliesslich hat auch die kantonale Behörde, in der Regel das Berufsbildungsamt, die Kompetenz, das Lehrverhältnis durch Widerruf der Bildungsbewilligung oder durch vorzeitige Vertragsauflösung aufzulösen. Sie kann dies tun, wenn die Bildung in beruflicher Praxis ungenügend ist oder die Berufsbildner/innen die gesetzlichen Voraussetzungen nicht erfüllen oder ihre Pflicht verletzen.

In den ersten drei Auflösungsfällen hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber sofort die zuständige kantonale Behörde zu benachrichtigen. Diese versucht nach Möglichkeit und Situation, eine Verständigung zwischen den Vertragsparteien oder die Weiterführung des Lehrverhältnisses in einem anderen Betrieb zu erreichen.

Die Auflösung des Lehrverhältnisses kann – vor allem bei ungerechtfertigten Auflösungen – mit Schadenersatzan-

sprüchen verbunden sein. Tritt insbesondere die lernende Person ohne wichtigen Grund die berufliche Grundbildung nicht an oder verlässt sie die Arbeitsstelle fristlos, so hat der Arbeitgeber Anspruch auf eine Entschädigung, die in der Regel einem Viertel eines Monatslohns entspricht; ausserdem hat er Anspruch auf Ersatz weiteren Schadens (beispielsweise Inseratekosten).

Dagegen steht bei einer ungerechtfertigten Kündigung durch den Lehrbetrieb der lernenden Person ein Schadenersatzanspruch zu, insbesondere auf Ersatz dessen, was sie bis zum Ablauf der Lehrzeit verdient hätte. Sie muss sich dabei aber anrechnen lassen, was sie infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses spart und was sie durch anderweitige Arbeit verdienen kann.

Arbeitsgericht, Arbeitsverweigerung, Bildungsbewilligung, Erwerbslosigkeit, Lehrvertrag, Probezeit, Schaden, Widerruf der Bildungsbewilligung

OR Art. 346, 337, 337c, 337d; BBV Art. 11

www.afb.berufsbildung.ch

Aufsicht

Es ist Aufgabe der kantonalen Behörden, meistens der Berufsbildungsämter, die Aufsicht über die gesamte berufliche Grundbildung – im betrieblichen wie im schulischen Teil – wahrzunehmen.

Zur Aufsicht gehören insbesondere die Beratung und Begleitung der Lehrvertragsparteien und die Koordination der Aufgaben aller Beteiligten an der beruflichen Grundbildung.

Im Weiteren überwacht die Aufsicht im betrieblichen Teil der beruflichen Grundbildung:

- die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen im Lehrvertrag
- die Einhaltung des Lehrvertrags durch die Vertragsparteien
- die Qualität der Bildung in beruflicher Praxis (inkl. überbetriebliches Kurszentrum und vergleichbare dritte Lernorte)
- die Prüfungen und andere Qualifikationsverfahren

Zu den Kernaufgaben der schulischen Aufsicht gehören:

- Sicherstellung der Qualität der schulischen Bildung
- Beratung und Begleitung der Schulleitungen und Schulkommissionen in pädagogischen, psychologischen, betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Belangen

→ Aufsichtskommissionen, Berufsbildungsamt

§ BBG Art. 24; kant. Vorschriften

www.afb.berufsbildung.ch

Aufsichtskommissionen

Aufsichtskommissionen sind Gremien, die Überwachungs-, Beratungs- und Koordinationsaufgaben wahrnehmen. Sie werden meistens von einer Behörde des Bundes oder der Kantone eingesetzt. Bei der Zusammensetzung wird darauf geachtet, dass die involvierten Kreise angemessen vertreten sind. Aufsichtskommissionen sind in verschiedenen Bereichen der Berufsbildung anzutreffen wie zum Beispiel bei Berufsfachschulen.

→ Berufsfachschule, Behörden, Überbetriebliche Kurse (üK)

§ BBG; BBV; kant. Einführungsgesetze zum BBG

Ausbildungsberater/in

Die Mitarbeitenden der kantonalen Berufsbildungsämter, die sich mit der Aufsicht befassen, werden je nach Kanton beispielsweise Ausbildungsberater/innen oder Berufsinspektor/innen genannt.

Sie überprüfen, ob ein Betrieb die Voraussetzungen für eine Bildungsbewilligung erfüllt, überwachen die Qualität der Bildung im Lehrbetrieb, setzen sich mit den vielfältigen Problemen im Zusammenhang mit Lehrvertrag und Lehrverhältnis auseinander, beraten in Bildungsfragen, erteilen Auskünfte zum Lehrverhältnis und vermitteln in Konfliktsituationen zwischen den Vertragsparteien.

→ Aufsicht, Behörden, Berufsbildungsamt, Bildungsbewilligung

BBG Art. 24; BBV Art. 11

www.afb.berufsbildung.ch

Ausbildungsprogramm für die Lehrbetriebe

In einigen Berufen, in denen der Bildungsplan nicht direkt als Planungsinstrument für die praktische Ausbildung im Lehrbetrieb eingesetzt werden kann, erarbeitet die zuständige Organisation der Arbeitswelt (OdA) auf Grund des Bildungsplans ein Ausbildungsprogramm für die Lehrbetriebe. Das Ausbildungsprogramm definiert, wie die Ausbildung in den Lehrbetrieben umgesetzt werden soll. Es dient als Hilfsmittel für die systematische und methodisch richtige Ausbildung und ist den Lernenden durch die Berufsbildner/innen in geeigneter Weise zur Kenntnis zu bringen.

Mit wenig Aufwand können die Berufsbildner/innen anhand der Ausbildungsprogramme für die Lehrbetriebe einen betrieblichen Bildungsplan erstellen. Beispielsweise stimmen sie die betriebliche Bildung mit dem Unterricht an der Berufsfachschule und den überbetrieblichen Kursen ab und halten fest, wann die lernende Person die vorgegebenen Tätigkeiten und Kenntnisse des Berufs erlernt.

Der individuelle Bildungsplan wird ebenfalls von den Berufsbildner/innen erstellt und ist die Anpassung des betrieblichen Bildungsplans an jede einzelne lernende Person. Er enthält individuelle Kriterien der Planung wie beispielsweise Besuch von Frei- oder Stützkursen, Besuch des Maturitätsunterrichts, Ferien, Sprachaufenthalte usw.

Der entsprechende Bildungsplan für den Lehrbetrieb ist an der Abschlussprüfung massgebend für den Prüfungsteil «Praktische Arbeiten».

Ausbildungsprogramm für die überbetrieblichen Kurse, Bildungsplan, Lehrplan für die Berufsfachschulen

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 überbetrieb-

lichen Kurszentren erstellt. Als Grundlage dient der Bildungsplan des jeweiligen Berufs. Auf Grund des Ausbildungsprogramms planen die Berufsbildner/innen in den überbetrieblichen Kurszentren individuell die Detailplanung der Kurse.

Ausbildungsprogramm für die Lehrbetriebe, Bildungsplan, Lehrplan für die Berufsfachschulen

Austausch von Lernenden

Der Austausch von Lernenden besteht darin, dass Lernende aus verschiedenen Landesteilen ihren Arbeitsplatz während einer bestimmten Zeit tauschen. Dieser Austausch eröffnet einen Weg zum besseren Verständnis anderssprachiger Landsleute, ermöglicht einen Einblick in andere Kulturen und Sprachen und fördert das berufliche Interesse. Der Austausch soll den Teilnehmern und Teilnehmerinnen ermöglichen, neue Arbeitstechniken zu erlernen und eine neue Umgebung zu erleben. Gleichzeitig soll das Verständnis zwischen Jugendlichen aus verschiedenen Sprachgebieten gefördert werden. Der Austausch der Lernenden beruht auf Gegenseitigkeit. Träger von Austausch-Projekten sind Firmen oder Berufsfachschulen.

Verschiedene private und öffentlich-rechtliche Organisationen im In- und Ausland haben sich auf Austauschprogramme für Lernende und junge Berufsleute spezialisiert. Weitere Auskünfte erteilen die Agentur movetia oder die kantonalen Berufsbildungsämter.

Neben dem sprachregionalen Austausch gibt es auch einen grenzüberschreitenden Austausch. Beispiele: X-Change-Projekt, Programm Euregio-Zertifikat, Leonardo-Ausland-Praktika.

www.ehb.swiss, www.movetia.ch, www.berufsberatung.ch, www.euregio-zertifikat.de, www.xchange-info.net

Ausweis für Lernende

Der Ausweis für Lernende ist ein national einheitlicher Ausweis, der vom SDBB herausgegeben wird. Neben diesem einheitlichen Formular existieren einige Ausweise von verschiedenen Institutionen. Der Ausweis für Lernende wird in

der Regel von den Berufsfachschulen ausgestellt und weist die Inhaberin bzw. den Inhaber als lernende Person aus. Verschiedene Geschäfte und Institutionen (z. B. Theater, Kinos usw.) gewähren beim Vorzeigen des Ausweises Rabatte.

Ausweise der Berufsbildung

Je nachdem, welchen Bildungstyp eine lernende Person absolviert hat, erhält sie am Ende ihrer beruflichen Grundbildung:

- eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) für eine drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung
- eidg. Berufsattest (EBA) für eine zweijährige berufliche Grundbildung
- zusätzlich zum eidg. Fähigkeitszeugnis das eidg. Berufsmaturitätszeugnis, wenn die drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit einer erweiterten Allgemeinbildung abgelegt worden ist

Der Zusatz «diplomiert» oder «dipl.» darf bei diesen Abschlüssen nicht verwendet werden. Eine Gärtnerin mit eidg. Fähigkeitszeugnis kann sich «Gärtnerin EFZ» nennen, mit eidg. Berufsattest «Gärtnerin EBA».

Die Ausbildungsgänge der höheren Berufsbildung werden wie folgt abgeschlossen:

- eidg. Berufsprüfung: eidgenössischer Fachausweis (z. B. Hauswart mit eidg. Fachausweis)
- eidg. höhere Fachprüfung: eidgenössisches Diplom (z. B. dipl. Grafik-Designer)
- Prüfung an einer höheren Fachschule: eidg. anerkanntes Diplom dieser Schule (z. B. dipl. Marketingmanager/in HF)

→ Berufliche Grundbildung, Berufsmaturität (BM), Diplome, Drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ), Eidg. Berufsprüfung, Fachhochschulen (FH), Höhere Berufsbildung, Höhere Fachschulen (HF), Kompetenznachweis, Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA)

§ BBG Art. 17, 42 ff.

www.sbfi.admin.ch

Basislehrjahr

Beim Basislehrjahr handelt es sich um eine spezielle Form des ersten Lehrjahrs einer beruflichen Grundbildung. Ziel ist es, die Lernenden in den beruflichen Grundfertigkeiten zentral in einem Bildungszentrum auszubilden, um so die Lehrbetriebe zu entlasten. Ab dem zweiten Lehrjahr wird die berufliche Grundbildung im Lehrbetrieb weitergeführt. Da Basislehrjahre Teil einer beruflichen Grundbildung sind, verfügen die Lernenden von Beginn weg über einen gültigen Lehrvertrag für die gesamte Dauer der beruflichen Grundbildung.

Basislehrjahre sind in der Berufsbildung nicht sehr verbreitet. Zum Zuge kommt diese Form beispielsweise in der Ausbildung von Informatikerinnen und Informatikern. Die Ausbildungskosten des Basislehrjahrs übernimmt grundsätzlich der Lehrbetrieb.

→ Beginn der beruflichen Grundbildung, Handlungskompetenzen, Lehrbetrieb, Lehrbetriebsverbund, Lehrvertrag

§ BBV Art. 8 Abs. 4

Beginn der beruflichen Grundbildung

Der Beginn der beruflichen Grundbildung ist im Lehrvertrag festzulegen. Er ist auf den Anfang des Schuljahrs der für den Beruf zuständigen Berufsfachschule auszurichten. Die zuständige kantonale Behörde kann in besonderen Fällen Ausnahmen bewilligen: ausserkantonaler Schulbesuch, individuelle Lehrzeit usw.

Ist es – entgegen der gesetzlichen Verpflichtung – unterlassen worden, einen Lehrvertrag abzuschliessen oder wird dieser nicht oder verspätet zur Genehmigung eingereicht, so unterliegt das Lehrverhältnis dennoch den Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes (BBG).

→ Berufsfachschule, Lehrvertrag

§ OR Art. 344a

Behörden

Für die Berufsbildung spielen verschiedene Behörden auf der Ebene des Bundes und auf der Ebene der Kantone eine Rolle.

Sie übernehmen Entscheidungs-, Überwachungs- und Beratungsfunktionen:

Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)
Oberste Aufsichts- bzw. Vollzugsinstanz des Bundes.

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)
Amtsstelle des Bundes zum Vollzug der Aufgaben gemäss Berufsbildungsgesetz (BBG): Erlass der Bildungsverordnungen, Erlass der Rahmenlehrpläne und Genehmigung der Bildungspläne, Anerkennung von Bildungsangeboten der höheren Berufsbildung, Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des Gesamtsystems, Förderung von Innovationen und Unterstützung von besonderen Leistungen im öffentlichen Interesse.

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)
Innenpolitisch wirkt das SECO als Schnittstelle zwischen Unternehmen, Sozialpartnern und Politik. Es unterstützt die regional und strukturell ausgewogene Entwicklung der Wirtschaft und gewährleistet den Arbeitnehmerschutz. Mit seiner Arbeitsmarktpolitik leistet es einen Beitrag zur Verhinderung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und damit zur Erhaltung des sozialen Friedens.

Arbeitsinspektorat
Amtsstellen des Bundes und der Kantone zum Vollzug des Arbeitsgesetzes: Arbeitszeitvorschriften, Gesundheitsschutz, teilweise Unfallverhütung.

Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK)
Die kantonalen Erziehungs- und Bildungsdepartemente oder -direktionen sind in der EDK zusammengeschlossen. Die wichtigste Fachkommission für die Berufsbildung ist die Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK).

Erziehungs-, Bildungs- oder Volkswirtschaftsdepartement oder -direktion
Aufsichtsinstanz für das Berufsbildungsamt, Vollzugs- und Aufsichtsbehörde in den vom kantonalen Recht vorgesehenen Fällen. Der Bereich der Berufsbildung ist nur noch in zwei Kantonen (FR, ZG) dem Volkswirtschaftsdepartement unterstellt.

Berufsbildungsamt
Wichtigste Amtsstelle für den Vollzug des Berufsbildungsgesetzes (BBG) auf Kantonsebene. In Anwendung des Berufsbildungsgesetzes (BBG) und der kantonalen Einführungsgesetze vollziehen die Berufsbildungsämter die meisten Aufgaben, die den kantonalen Behörden vorbehalten sind: Lehraufsicht, Prüfungswesen, Schulaufsicht, Bildung der Berufsbildner/innen, Bearbeitung der Gesuche um Kantons- bzw. Staatsbeiträge usw.

Arbeitsgericht, Arbeitsinspektorat, Berufsbildungsamt, Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF), Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK), Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

BBG; ArG; kant. Einführungsgesetz zum BBG

www.afb.berufsbildung.ch, www.iva-ch.ch, www.edk.ch, www.sbfi.admin.ch, www.seco.admin.ch, www.wbf.admin.ch

Beratungsstellen

Staatliche (öffentliche) Beratungsstellen können von Berufsbildungsverantwortlichen sowie von Lernenden kontaktiert werden. Die Beratungsstellen werden in der Regel durch andere Dienststellen eingeschaltet, z. B. durch das Berufsbildungsamt, die Berufsfachschule, den schulärztlichen Dienst oder die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.

Die Beratungsstellen übernehmen vielfältige Aufgaben und leisten Unterstützung bei sozialen, psychologischen und ökonomischen Fragen und Problemen.

Dienstleistungen der Beratungsstellen können sein:

- unentgeltliche Abklärung
- Beratung
- Begleitung
- Behandlung und Begutachtung von Jugendlichen bei psychischen Fehlentwicklungen oder zwischenmenschlichen Problemen
- Beratung von Eltern, Lehrern und Lehrerinnen, weiteren Erziehungspersonen und Institutionen in Entwicklungs-, Erziehungs- und Schulfragen

Die Beratungsstellen sind kantonal unterschiedlich organisiert. Ihre Funktion wird oft vom schulpsychologischen Dienst (auch Erziehungsberatung genannt) wahrgenommen. Berufsfachschulen bieten verschiedene der genannten Dienstleistungen ebenfalls intern an. Neben den staatlichen Institutionen gibt es auch private Beratungsstellen, deren Adressen die Berufsbildungsämter vermitteln können.

Case Management Berufsbildung

www.afb.berufsbildung.ch, www.mb.berufsbildung.ch, www.schulpsychologie.ch

Berufe

Berufe sind die Folge einer arbeitsteiligen Wirtschaft. Veränderte Bedürfnisse unserer Gesellschaft und technologische Entwicklungen führen dazu, dass immer wieder neue Berufe entstehen und bisherige an Bedeutung verlieren. Der Begriff ist abgleitet von Berufung und verweist auf die Verbundenheit und Identifikation vieler Berufsleute mit ihrem Beruf. Mit der Wahl eines Berufs entscheiden sich angehende Berufsleute für eine bestimmte Ausbildungsdauer, ein spezifisches Sachwissen sowie die im Berufsfeld üblichen Aufstiegsmöglichkeiten, das Einkommen und das soziale Ansehen.

Es gibt rund 230 reglementierte berufliche Grundbildungen (Lehrberufe). Sie werden vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) im Berufsverzeichnis veröffentlicht.

In den Bildungsverordnungen werden die Berufe in Berufsbildern beschrieben. Im Bildungsplan werden die Anforderungen an ausgebildete Berufsleute sowie die Handlungskompetenzen dargestellt, die zur Ausübung des Berufs notwendig sind.

Berufe gibt es aber auch ausserhalb des Regelbereichs des Berufsbildungsgesetzes (BBG). Zum Teil basieren sie auf anderen gesetzlichen Grundlagen, zum Teil werden sie von Interessengemeinschaften oder Praktizierenden frei definiert.

Das SDBB gibt für die Berufswahl gedruckte Berufsinformationsfaltblätter heraus – in der Regel zusammen mit den

Organisationen der Arbeitswelt (OdA). Für die Berufswahl stellt die Berufsberatung im Netz eine aufbereitete Version des Berufsverzeichnisses zur Verfügung. Viele Berufsverbände informieren über ihre Berufe in gedruckter sowie elektronischer Form.

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Berufsverzeichnis, Bildungsverordnungen, Drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ), Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA)

BBG Art. 1, 2

www.berufsberatung.ch, www.sbfi.admin.ch

Berufliche Grundbildung

Die berufliche Grundbildung (auch: Lehre, Berufslehre) dient der Vermittlung und dem Erwerb von Fähigkeiten, Kenntnissen und Fertigkeiten (Qualifikationen), die erforderlich sind, um in einem Beruf oder in einem Berufsfeld tätig sein zu können. Die Ausbildung findet in der Regel an drei Lernorten statt: Lehrbetrieb, Berufsfachschule und überbetriebliches Kurszentrum. Die Handlungskompetenzen, die Bildungsinhalte und deren Aufteilung auf die Lernorte sind in den vom Bund erlassenen Bildungsverordnungen für die einzelnen Berufe respektive im jeweiligen Bildungsplan festgelegt.

Die berufliche Grundbildung ermöglicht den Jugendlichen den Einstieg in die Arbeitswelt und ist Basis für lebenslanges Lernen. Ungefähr zwei Drittel der Jugendlichen absolvieren nach der obligatorischen Schulzeit eine berufliche Grundbildung. Ihnen stehen folgende Wege offen:

Drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)

Dient der Vermittlung der Qualifikationen zur Ausübung eines bestimmten Berufs und bietet Zugang zur höheren Berufsbildung.

Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA)

Dient der Vermittlung von Qualifikationen zur Ausübung eines Berufs mit einfacheren Anforderungen. Sie führt zu

einem anerkannten Abschluss mit einem eigenständigen Bildungsprofil und gewährt den Zugang zu einer in der Regel verkürzten drei- oder vierjährigen beruflichen Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis.

Eidg. Berufsmaturität

Die drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung kann ergänzt werden mit der eidg. Berufsmaturität.

Ausweise der Berufsbildung, Berufliche Praxis, Berufsmaturität (BM), Drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ), Lehrvertrag, Qualifikation, Qualifikationsverfahren (QV), Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA)

BBG Art. 15, 16, 17, 25; BBV Art. 6, 10

www.afb.berufsbildung.ch, www.sbfi.admin.ch

Berufliche Praxis

Wer eine berufliche Grundbildung absolviert, muss sich sowohl die erforderliche berufliche Praxis des gewählten Berufs wie auch die entsprechende schulische Bildung aneignen. Die berufliche Praxis eignen sich die Lernenden in Lehrbetrieben, im Lehrbetriebsverbund und in Lehrwerkstätten an. Wer eine schulisch organisierte Grundbildung besucht, erwirbt seine berufliche Praxis in einem Praktikumsbetrieb oder in Lehrwerkstätten.

Berufsbildner/in im Lehrbetrieb, Bildungsbewilligung, Lehrbetrieb, Lehrbetriebsverbund, Lehrwerkstätte, Lernorte, Lernortkoordination und -kooperation, Praktikum

BBG Art. 16, 20, 24

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung unterstützt Jugendliche und Erwachsene bei der Berufs- und Studienwahl sowie bei der Gestaltung der beruflichen Laufbahn. Das Spektrum reicht vom Einstieg in die Berufswelt über weiterführende Ausbildungen bis hin zu beruflichen Neuorientierungen.

Der Aufgabenbereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung umfasst:

- persönliche Beratung
- Informationszentrum/Mediothek
- Vermittlung von Informationen an Einzelpersonen (Auskünfte, Informationsgespräche, Ausleihe von Dokumentationen und Medien)
- Informationen im Netz (siehe www-Adresse unten)
- Vermittlung von Informationen an Gruppen im Rahmen der Berufs- und Studienwahlvorbereitung (Schulklassen, Elternabend usw.)

→ Berufe, Berufsinteressentest, Neigungstest, Schnupperlehre

§ BBG Art. 49 ff.; BBV Art. 55 ff.

www.berufsberatung.ch

Berufsabschluss für Erwachsene

Erwachsene können den Abschluss einer beruflichen Grundbildung erlangen, ohne hierfür eine Berufslehre durchlaufen zu müssen. Das Berufsbildungsgesetz (BBG) lässt für den Nachweis von beruflichen Handlungskompetenzen (Qualifikationen) mehrere Möglichkeiten offen: Das Spektrum reicht von reglementierten, strukturierten Verfahren für Berufsgruppen oder Teilen davon bis hin zu anderen Qualifikationsverfahren.

Grundsätzlich gibt es vier Wege, um als Erwachsener ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ oder ein eidgenössisches Berufsattest EBA zu erlangen:

- die Validierung von Bildungsleistungen
- die direkte Zulassung zur Abschlussprüfung
- die verkürzte berufliche Grundbildung
- die reguläre berufliche Grundbildung

Die Validierung von Bildungsleistungen

Berufliche Qualifikationen (Handlungskompetenzen) werden auf unterschiedlichen Wegen erworben, einerseits in den üblichen, strukturierten Bildungsangeboten und andererseits

durch Praxiserfahrung am Arbeitsplatz, bei der Haus- und Familienarbeit oder in der Freizeit. Deshalb können Erwachsene auch durch Validierung ihrer Berufserfahrung und beruflichen Handlungskompetenzen einen Berufsabschluss erlangen. Vorausgesetzt wird eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung (einen Teil davon im angestrebten Beruf). Die Kandidatinnen und Kandidaten müssen zudem glaubhaft machen, dass sie den Anforderungen des jeweiligen Qualifikationsverfahrens genügen, also bereits mehrheitlich über die nötigen Handlungskompetenzen verfügen.

Im Validierungsverfahren weisen die Kandidierenden ihre bisherigen Bildungsleistungen und beruflichen Handlungskompetenzen in einem Validierungsdossier nach. Gestützt darauf eruieren Berufs- und Allgemeinbildungsexperten, ob die für den eidg. Abschluss geforderten Qualifikationen vorhanden sind. Falls Lücken bestehen, haben die Kandidierenden in der Regel fünf Jahre Zeit, die fehlenden Kompetenzen durch ergänzende Bildung zu erwerben und danach das Validierungsdossier zur erneuten Beurteilung einzureichen. Werden die für den Beruf notwendigen Qualifikationen erfüllt, wird das entsprechende Fähigkeitszeugnis oder Berufsattest erteilt.

Eine Validierung ist nur möglich in Berufen, für die ein Qualifikationsprofil und eine Regelung des anderen Qualifikationsverfahrens vorliegen. Diese werden von den Organisationen der Arbeitswelt entwickelt, vom SBFI anerkannt und im Berufsverzeichnis veröffentlicht.

Die direkte Zulassung zur Abschlussprüfung

Art. 32 der Berufsbildungsverordnung BBV sieht vor, dass Erwachsene auch ohne entsprechende berufliche Grundbildung eine Abschlussprüfung (ein Qualifikationsverfahren) ablegen können. Vorausgesetzt wird eine mehrjährige Tätigkeit im angestrebten Beruf. Sind im theoretischen Wissen Lücken vorhanden, müssen diese in berufskundlichen und/oder allgemeinbilden Kursen geschlossen werden. Zuständig für die Zulassung zu einem Qualifikationsverfahren der beruflichen Grundbildung ist das Berufsbildungsamt des Wohnkantons.

Die verkürzte berufliche Grundbildung

Unter bestimmten Voraussetzungen können Erwachsene eine verkürzte berufliche Grundbildung absolvieren. Mit dem

Lehrbetrieb ist ein Lehrvertrag abzuschliessen. Es gibt einerseits die individuelle Verkürzung. Hier bringen die Kandidaten entweder einen anderen Berufs- oder Bildungsabschluss oder Berufserfahrung mit. Das Berufsbildungsamt des Wohnkantons entscheidet, ob eine Verkürzung gewährt wird. Andererseits gibt es die branchenspezifische Verkürzung. Hier werden spezielle (verkürzte) Ausbildungsgänge für Erwachsene angeboten.

Reguläre berufliche Grundbildung

Erwachsene können in einem Lehrbetrieb oder in einer Lehrwerkstätte eine reguläre berufliche Grundbildung absolvieren. Sie suchen – wie die Jugendlichen – eine Lehrstelle und unterzeichnen mit dem Lehrbetrieb den Lehrvertrag.

Bei allen Wegen können bereits erbrachte Bildungsleistungen angerechnet werden. Informationen erteilt das kantonale Berufsbildungsamt.

→ Abschlussprüfung, Anrechnung bereits erbrachter Bildungsleistungen, Ausweise der Berufsbildung, Berufliche Grundbildung, Handlungskompetenzen, Qualifikationsverfahren (QV), Verkürzung der beruflichen Grundbildung

BBG Art. 34; BBV Art. 31, 32,
entsprechende Bildungsverordnung

www.bae.berufsbildung.ch, www.sbbk.ch, www.sbfi.admin.ch (Bildung/Berufliche Grundbildung/Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene),
www.berufsberatung.ch (Berufstätige/r), Handbuch berufliche Grundbildung für Erwachsene, 2018, SBFI (ehem. BBT)

Berufsbildner/in im Lehrbetrieb

Berufsbildner/innen in Lehrbetrieben (früher: Lehrmeister/innen) vermitteln den Lernenden den praktischen Teil der beruflichen Grundbildung im Lehrbetrieb oder stellen die Vermittlung sicher. Dabei stützen sie sich auf den Bildungsplan der jeweiligen Bildungsverordnung.

Die für die Ausbildung im Betrieb verantwortlichen Berufsbildner/innen werden im Lehrvertrag aufgeführt. Sie verfügen über ein eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ des entsprechenden Berufs oder über eine gleichwertige Qualifikation, mindestens

zwei Jahre Berufserfahrung im Lehrgebiet und angemessene berufspädagogische Qualifikationen. Diese können wie folgt erworben werden:

- Bildung für Berufsbildner/innen (BBB) im Umfang von 100 Lernstunden (eidg. anerkanntes Diplom)

oder

- Kurs für Berufsbildner/innen in Lehrbetrieben (KBB) im Umfang von 40 Kursstunden (kantonaler, eidg. anerkannter Ausweis)

Diese Kurse werden von den Kantonen selbst oder in Zusammenarbeit mit den Organisationen der Arbeitswelt durchgeführt und mit einem Kursausweis bestätigt.

Die berufspädagogische Bildung der Berufsbildner/innen ist im Rahmenlehrplan für Berufsbildungsverantwortliche definiert. Die Inhalte sind nicht berufsbezogen. Sie betreffen methodisch-didaktische und führungsspezifische Grundlagen für die Ausbildung von Jugendlichen.

Haben Berufsbildner/innen bereits eine berufspädagogische Qualifikation, so können sie vom Besuch der Kurse ganz oder teilweise befreit werden.

Berufsbildner/innen können auch Fachkräfte des Betriebs beauftragen, den Lernenden einen Teil der beruflichen Praxis zu vermitteln. Als Fachkraft gilt, wer über eine abgeschlossene berufliche Grundbildung im Fachbereich der lernenden Person oder über eine gleichwertige Qualifikation verfügt. Verantwortlich bleiben auch in diesem Fall die Berufsbildner/innen.

Weitere an der Ausbildung mitwirkende Personen: Grundsätzlich können alle Mitarbeitenden (auch Lernende) auf Grund ihrer fachlichen Qualifikation und ihrer Zuständigkeit im Betrieb für Teile der Ausbildung eingesetzt werden. Die Verantwortung bleibt hier ebenfalls bei den Berufsbildner/innen.

→ Berufsbildungsverantwortliche, Lehrbetrieb, Lehrvertrag, Rahmenlehrpläne

§ BBG Art. 45; BBV Art. 40, 44, 76; OR Art. 345a; Entsprechende Bildungsverordnung; Rahmenlehrpläne für Berufsbildungsverantwortliche vom 1. Februar 2011, SBFI (ehem. BBT)

www.klbb.berufsbildung.ch

Berufsbildungsamt

Die Kantone sind mit dem Vollzug des Bundesgesetzes über die Berufsbildung beauftragt. Die zuständige Behörde ist meistens ein Berufsbildungsamt (auch: Amt für Berufsbildung, AfB) oder ein Mittelschul- und Berufsbildungsamt (MBA) oder eine Dienststelle (z. B. Dienststelle für Berufsbildung und Weiterbildung, Fachstelle für Berufsbildung). Es ist das Kompetenzzentrum für alle Fragen der Berufsbildung im Kanton. In einigen Kantonen gehört auch die Berufsinformation und die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in den Verantwortungsbereich des Berufsbildungsamts.

Die Berufsbildungsämter sind im Rahmen des Bundesgesetzes und der kantonalen Gesetzgebung zuständig für die Steuerung der Berufsbildung in finanzieller und die Koordination in inhaltlicher Hinsicht. In personeller Hinsicht sind sie für ihren Verantwortungsbereich zuständig.

Sie üben die Aufsicht über die berufliche Grundbildung aus (Lehrbetrieb, Berufsfachschule, überbetriebliche Kurse üK), stellen die Abschlussprüfungen und anderen Qualifikationsverfahren sicher und sorgen in Zusammenarbeit mit den Bildungspartnern für die Qualitätsentwicklung an den drei Lernorten (Lehrbetrieb, Berufsfachschule, überbetriebliches Kurszentrum).

Sie beteiligen sich an der Weiterentwicklung der Berufsbildung, indem sie Projekte selbst initiieren und durchführen oder sich an Projekten anderer Trägerschaften beteiligen oder deren Finanzierung gewährleisten.

Sie koordinieren ihre Tätigkeit regional, sprachregional und schweizerisch im Rahmen der Schweizerischen Berufsbildungsämterkonferenz der EDK und mit dem Bund sowie den Organisationen der Arbeitswelt. Insbesondere garantieren sie die Mobilität der Lernenden mittels interkantonaler Vereinbarungen der EDK (Berufsfachschulvereinbarung BFSV, Fachschulvereinbarung FSV).

→ Aufsicht, Behörden, Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK)

§ BBG Art. 24; BBV Art. 11, 20; kant. Einführungsgesetze zum BBG

www.afb.berufsbildung.ch, www.sbbk.ch, www.edk.ch

Berufsbildungsfonds

Berufsbildungsfonds sind gemäss Berufsbildungsgesetz (BBG) branchenmässig organisiert. Die Gelder werden innerhalb einer Branche erhoben und für die Förderung der Berufsbildung branchenbezogen eingesetzt. Träger von Berufsbildungsfonds sind branchenbezogene Arbeitgeberorganisationen (BBG Art. 60 Abs. 1).

Durch allgemein verbindlich erklärte Berufsbildungsfonds werden auch Betriebe in die Verantwortung genommen, die sich vorher nicht an den Kosten der Berufsbildung beteiligt und nicht ausgebildet haben. Damit sollen Nicht-Verbandsmitglieder zu angemessenen Solidaritätsbeiträgen verpflichtet werden. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung ist in Art. 60 des Berufsbildungsgesetzes (BBG) geregelt. Bedingung ist, dass sich mindestens 30 Prozent der Betriebe mit mindestens 30 Prozent der Arbeitnehmenden und der Lernenden dieser Branche bereits finanziell am Berufsbildungsfonds beteiligen. Es können mehrere branchenbezogene Berufsbildungsfonds beim gleichen Unternehmen Ansprüche geltend machen, je nachdem, wie viele Berufe in einem Betrieb vertreten sind.

Es gibt auch kantonale branchenübergreifende Bildungsfonds. Sie richten sich nach kantonalem Recht. Wo kantonale branchenübergreifende Berufsbildungsfonds eingerichtet sind, können die betroffenen Organisationen der Arbeitswelt (OdA) auf freiwilliger Basis mit den entsprechenden Kantonen eine Beteiligung an den kantonal erhobenen Geldern regeln oder eine Bereinigung der Leistungskataloge vornehmen.

Beteiligen sich Betriebe bereits finanziell an der Berufsbildung, indem sie in einen Berufsbildungsfonds (z. B. kantonaler Fonds) einbezahlen oder sonst nachweisbar angemessene Bildungs- oder Weiterbildungsleistungen erbringen, dürfen sie nicht zu weiteren Zahlungen in einen allgemein verbindlich erklärten Bildungsfonds verpflichtet werden.

→ Berufsbildungsamt, Finanzierung der Berufsbildung, Organisationen der Arbeitswelt (OdA)

§ BBG Art. 60; BBV Art. 68

www.sbfi.admin.ch

Berufsbildungsforschung

Gemäss Art. 4 des Berufsbildungsgesetzes (BBG) ist der Bund verantwortlich für die Weiterentwicklung und Steuerung der Berufsbildungsforschung. Bis eine personell und organisatorisch dauerhafte Infrastruktur auf international anerkanntem wissenschaftlichem Niveau erreicht ist, fördert das SBFI die schweizerische Bildungsforschung.

Das SBFI hat mit einem Gremium von internationalen Expertinnen und Experten thematische Schwerpunkte festgelegt, die von Leading Houses (Kompetenznetzwerke) geleitet werden:

- Berufsbildungsökonomie – Betriebliche Entscheidungen und Bildungspolitik (Universität Zürich und Universität Bern)
- Technologien für die Berufsbildung (ETH Lausanne, Partner)
- Lehr-/Lernprozesse im kaufm. Bereich (Universität Zürich)
- Governance in Vocational and Professional Education and Training (Universität St. Gallen, Universität Köln, Partner)

Mit den Forschungsprojekten sollen konzeptionelle Lücken geschlossen und Bedürfnisse der Berufsbildungspolitik und -praxis abgedeckt werden. Gleichzeitig werden junge Forscher/innen in die Berufsbildungsforschung einbezogen.

Neben diesen Schwerpunkten fördert das SBFI auch Einzelprojekte, die sich spezifischen Fragen der Berufsbildung widmen.

Im Bereich der Berufspädagogik gehört die Forschung zum Aufgabenbereich des Eidg. Hochschulinstituts für Berufsbildung (EHB). Das EHB bearbeitet die Fragestellungen der Berufsbildung aus einer multidisziplinären Perspektive. Das Institut ist aktiv in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung, bietet einen Master of Science in Berufsbildung an und organisiert den internationalen Berufsbildungsforschungskongress.

An der Abteilung Sekundarstufe II/Berufsbildung der Pädagogischen Hochschule Zürich (PHZH) sind Publikationen für die Ausbildung von Lehrpersonen erschienen, die auf der Erfahrung und wissenschaftlichen Reflexion der Dozierenden aufbauen.

Am Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen wird in Teilbereichen der Berufsbildung geforscht (Forschungs- und Entwicklungsprojekte in Bildungspolitik und -institutionen).

Weitere Forschungsakteure im Bereich der Berufsbildung:

- Universität Basel, Seminar für Soziologie, TREE (Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben)
- Université de Genève, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation
- Universität St. Gallen, Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik
- Universität Zürich, Institut für Erziehungswissenschaft, Lehrstuhl für Berufsbildung

→	Berufspädagogik, Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)
§	BBG Art. 4; BBV Art. 2; AVIG (betr. Weiterbildung)
H	www.ehb.swiss., www.ife.uzh.ch, www.iwp.unisg.ch, www.panorama.ch, www.sbfi.admin.ch, www.soziologie.unibas.ch, www.tree.unibas.ch, www.unige.ch

Berufsbildungsgesetz (BBG)

Das Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung, in Kraft seit 1. Januar 2004, ist die wichtigste gesetzliche Grundlage für alle Berufsbereiche ausserhalb der Bildungsbereiche der Hochschulen. Auch die vormals separat geregelten Bereiche Gesundheit, Soziales und Kunst (GSK) sowie Land- und Waldwirtschaft sind im Berufsbildungsgesetz (BBG) geregelt. Es enthält die öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Bundes zu folgenden Bereichen:

- berufliche Grundbildung, einschliesslich Berufsmaturität
- höhere Berufsbildung
- berufsorientierte Weiterbildung
- Qualifikationsverfahren, Ausweise und Titel
- Bildung der Berufsbildungsverantwortlichen
- Zuständigkeit und Grundsätze der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
- Beteiligung des Bundes an den Kosten der Berufsbildung

Es ordnet auch die Vollzugsorganisation (Behörden, Verwaltungsrechtspflege, Strafbestimmungen).

Ergänzt wird das Berufsbildungsgesetz (BBG) durch Vollzugsvorschriften des Bundes und der Kantone. Beispiele:

- Verordnung über die Berufsbildung vom 19.11.2003 (BBV)
- Bildungsverordnungen zu den einzelnen Berufen
- Vollzugsvorschriften der Kantone (Einführungs- oder Vollzugsgesetze)
- Verordnung des SBFI über die Mindestvorschriften für die Allgemeinbildung in der beruflichen Grundbildung
- Verordnung des WBF über die Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen

Im Lehrverhältnis sind neben der eigentlichen Berufsbildungsgesetzgebung die OR-Bestimmungen über den Lehr- und Arbeitsvertrag und die Arbeitsschutzgesetzgebung zu beachten.

Behörden, Berufliche Grundbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Berufsbildungsamt, Berufsbildungsforschung, Berufsorientierte Weiterbildung, Weiterbildungsgesetz

BV Art. 63; BBG; BBV; kant. Einführungsgesetze zum BBG

www.sbfi.admin.ch

Berufsbildungskommissionen

Gemäss Art. 69 des Berufsbildungsgesetzes (BBG) setzt der Bundesrat eine eidg. Berufsbildungskommission ein. Sie berät die Bundesbehörden in allgemeinen Fragen der Berufsbildung, in Fragen der Entwicklung und der Koordination und deren Abstimmung mit der allgemeinen Bildungspolitik. Auch Spezialorgane der Organisationen der Arbeitswelt heissen oft Berufsbildungskommissionen. Sie sind mit der Erfüllung der Berufsbildungsaufgaben der Berufsverbände beauftragt.

In den meisten Kantonen besteht gemäss der kantonalen Einführungsgesetzgebung eine Berufsbildungskommission bzw. ein Berufsbildungsrat. Die Aufgaben dieses Organs sind je nach Kanton unterschiedlich. Oft ist die Kommission ein

Beratungsorgan der kantonalen Behörden, meist hat sie auch Entscheidungskompetenzen.

→ Behörden, Organisationen der Arbeitswelt (OdA)

§ BBG Art. 69; kant. Einführungsgesetze zum BBG

Berufsbildungsverantwortliche

Der Sammelbegriff «Berufsbildungsverantwortliche» schliesst alle Fachleute ein, die den Lernenden während der beruflichen Grundbildung einen praktischen oder schulischen Bildungsteil vermitteln.

Das BBG unterscheidet:

- **Berufsbildner/innen in Lehrbetrieben.**
  Sie bilden Lernende in der beruflichen Praxis aus und verfügen über ein eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ des Berufs, in dem sie ausbilden, oder über eine gleichwertige Qualifikation, mindestens zwei Jahre Berufserfahrung im Lehrgebiet und eine berufspädagogische Qualifikation.

- **Berufsbildner/innen in anderen Berufsbildungsbereichen**
  Hier handelt es sich um hauptberufliche und nebenberufliche Berufsbildner/innen in überbetrieblichen Kurszentren und vergleichbaren dritten Lernorten, in Lehrwerkstätten und anderen für die Bildung in beruflicher Praxis anerkannten Institutionen. Sie verfügen über einen Abschluss der höheren Berufsbildung oder eine gleichwertige Qualifikation auf dem Gebiet, in dem sie unterrichten sowie über zwei Jahre berufliche Praxis im Lehrgebiet.

- **Berufsfachschullehrer/innen**
  Sie unterrichten haupt- oder nebenberuflich und verfügen über eine Lehrbefähigung für die Sekundarstufe II mit folgenden Qualifikationen: Berufspädagogische Bildung auf Hochschulniveau, Fachbildung mit einem Abschluss auf Tertiärstufe, betriebliche Erfahrung von sechs Monaten.

- **Prüfungsexpertinnen und -experten**
  Sie werden durch die kantonale Behörde gewählt. Prüfungsexpertinnen und -experten erhalten den Auftrag, im Namen der Verwaltung Prüfungen oder Teile von Prüfungen vorzubereiten und durchzuführen.

Die berufspädagogische Bildung und die Abschlüsse der Berufsbildungsverantwortlichen sind in den Rahmenlehrplänen für Berufsbildungsverantwortliche geregelt. Diese gelten jedoch nicht für die Prüfungsexpertinnen und -experten.

Die eidg. Kommission für Berufsbildungsverantwortliche überwacht die Einhaltung der Bestimmungen, berät das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation und stellt ihm Antrag in folgenden Bereichen:

- Koordination und Anerkennung der Diplome
- Benennung und Aufsicht der Institutionen, die eidg. anerkannte Diplome abgeben

Sie erarbeitet Kriterien für die Gleichwertigkeiten (Anerkennungen) und formuliert, welche Nachqualifikationen allenfalls erforderlich sind.

Berufsbildner/in im Lehrbetrieb, Berufsfachschullehrer/in, Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB), Prüfungsexpertinnen und -experten

BBG Art. 45 ff.; BBV Art. 40 ff., Art. 44 bis 47; Rahmenlehrpläne für Berufsbildungsverantwortliche vom 1. Februar 2011, SBFI (ehem. BBT)

www.sbfi.admin.ch

Berufsfachschule

Die Berufsfachschule (früher: Berufsschule) vermittelt die schulische Bildung (berufskundlicher und allgemeinbildender Unterricht sowie Sport) gemäss Bildungsverordnung und Bildungsplan. Daneben hat sie einen eigenständigen Bildungsauftrag. Im berufskundlichen Unterricht wird vor allem der theoretische Teil des zu erlernenden Berufs vermittelt. Im allgemeinbildenden Unterricht werden Inhalte thematisiert, die die Entfaltung der Persönlichkeit sowie die Bildung eigenständiger Meinungen fördern. Viele Berufsfachschulen führen eine Abteilung für den Unterricht der Berufsmaturität.

Zusatzangebote der Berufsfachschule wie beispielsweise Exkursionen, die der Erweiterung der beruflichen und/oder der allgemeinbildenden Kenntnisse dienen, gelten als Unterricht. Sie sind für die lernende Person verbindlich. Wird für einen

derartigen Anlass betriebliche Arbeitszeit beansprucht, ist das Einverständnis der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers einzuholen. Einzelheiten sind meist in den Schulreglementen/Schulordnungen bzw. in kantonalen Erlassen geregelt.

Die Berufsfachschulen bieten zudem Stütz- und Freikurse für Lernende an. Sie können auch Angebote der höheren Berufsbildung und der berufsorientierten Weiterbildung bereitstellen.

Absenzen von der Berufsfachschule, Allgemeinbildender Unterricht (ABU), Anrechnung bereits erbrachter Bildungsleistungen, Berufskundlicher Unterricht, Berufsorientierte Weiterbildung, Bildungsplan, Freikurse, Interkantonale Fachkurse, Sport, Stützkurse, Unterricht an der Berufsfachschule, Weiterbildungsgesetz, Zeugnisse

BBG Art. 21; BBV Art. 17 ff., 22; kantonale bzw. kommunale Vorschriften; jeweiliger Bildungsplan (als Bestandteil der entsprechenden Bildungsverordnung)

www.berufsfachschulen-schweiz.ch

Berufsfachschullehrer/in

Berufsfachschullehrer/innen gehören zum Kreis der Berufsbildungsverantwortlichen. Im Berufsbildungsgesetz (BBG) sind sie als Lehrkräfte für die schulische Grundbildung und die Berufsmaturität aufgeführt. Im Lexikon wird der anwendungsfreundlichere Begriff Berufsfachschullehrer/in verwendet. Sie verfügen über eine Lehrbefähigung für die Sekundarstufe II mit folgenden Qualifikationen:

a) berufspädagogische Bildung auf Hochschulstufe

b) Fachbildung mit einem Abschluss auf Tertiärstufe

c) betriebliche Erfahrung von sechs Monaten

Das Gesetz unterscheidet zwischen der Lehrbefähigung für die berufskundliche Bildung und der Lehrbefähigung für den allgemeinbildenden Unterricht oder von Fächern, die ein Hochschulstudium voraussetzen.

Für die nebenberufliche Bildungstätigkeit und den Sportunterricht an Berufsfachschulen gelten besondere Bestimmungen.

Allgemeinbildender Unterricht (ABU), Berufsbildungsverantwortliche, Berufsfachschule, Berufskundlicher Unterricht, Sport, Unterricht an der Berufsfachschule

BBG Art. 46; BBV Art. 45 bis 47; Rahmenlehrpläne für Berufsbildungsverantwortliche vom 1. Februar 2011, SBFI (ehem. BBT)

Berufsfeld

Ein Berufsfeld umfasst eine Gruppe von Berufen, die unter sich bezüglich Tätigkeit, Ausbildungsweg und Anforderungen Verwandtschaften aufweisen. Beispielsweise entsteht ein Berufsfeld durch die Zusammenfassung von seltenen und spezialisierten Berufen. Berufsfelder können für die Berufsleute der einzelnen Berufe mehr Möglichkeiten und somit bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnen.

Berufe, Berufsverzeichnis

Berufsinteressentest

Berufsinteressentests sollen helfen, eine berufliche Tätigkeit zu finden, die zu den persönlichen Interessen und Neigungen passt. Die Übereinstimmung von persönlichem Interesse und beruflichem Umfeld ist eine wichtige Voraussetzung für die spätere berufliche Zufriedenheit.

In der Berufs- Studien- und Laufbahnberatung sind Berufsinteressentests wichtige Arbeitsmittel. Sie können helfen persönliche Interessen sowie die Berufswelt zu erkunden. Jedoch sollten Ergebnisse immer als ein Baustein unter anderen betrachtet werden.

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Eignungstest, Neigungstest

www.berufsberatung.ch

Berufskrankheiten

Berufskrankheiten sind Krankheiten, die ausschliesslich oder vorwiegend durch die berufliche Tätigkeit und die damit verbundenen Einwirkungen wie Lärm, Schadstoffe, Erschütterungen, schlechte Beleuchtung, einseitige Körperhaltung, extreme Temperaturen usw. verursacht werden.

Gemäss Arbeitsgesetz dürfen Lernenden gefährliche Arbeiten und Tätigkeiten, bei denen eine erhebliche Erkrankungs- oder Vergiftungsgefahr besteht, nicht übertragen werden. Auch Jugendliche, die eine Schnupperlehre absolvieren, dürfen solche Arbeiten nicht verrichten.

Arbeitsgesetz (ArG), Arbeitsmedizin, Arztzeugnis, Gefährliche Arbeiten,Unfallversicherung

UVG Art. 9; ArG Art. 29. Abs. 3; ArGV 1; ArGV 3; ArGV 5 Art. 24; Verordnung des WBF vom 20. März 2001 über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Berufskundlicher Unterricht

Im berufskundlichen Unterricht in der Berufsfachschule erwerben Lernende unter anderem die Berufskenntnisse und die berufsspezifischen Handlungskompetenzen. Die entsprechenden Leistungsziele oder Ressourcen und die Lektionenverteilung sind in der Bildungsverordnung und im Bildungsplan verbindlich geregelt. Die Noten des Unterrichts in den Berufskenntnissen fliessen je nach Regelung der entsprechenden Bildungsverordnung in das Gesamtergebnis des Qualifikationsverfahrens ein oder nicht.

Allgemeinbildender Unterricht (ABU), Berufsfachschule, Bildungsplan, Bildungsverordnungen

BBG Art. 21 Abs. 1

Berufsmaturität (BM)

Die eidg. Berufsmaturität ergänzt die berufliche Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) mit einer erweiterten Allgemeinbildung. Die erweiterte Allgemeinbildung wird mit der Berufsmaturitätsprüfung abgeschlossen.

Wer eine berufliche Grundbildung auf Stufe EFZ beginnt, kann parallel dazu den Berufsmaturitätsunterricht besuchen (BM 1), sofern die Zulassungsvoraussetzungen erfüllt sind. Im Lehrvertrag ist anzukreuzen, ob die lernende Person den Berufsmaturitätsunterricht besucht oder nicht besucht.

Wer eine berufliche Grundbildung mit einem eidg. Fähigkeitszeugnis abgeschlossen hat, kann den Berufsmaturitäts-

unterricht in einem Vollzeitlehrgang oder berufsbegleitend in einem Teilzeitlehrgang besuchen (BM 2) und so das eidg. Berufsmaturitätszeugnis erwerben.

Die eidgenössische Berufsmaturitätsprüfung (EBMP) bietet die Möglichkeit, ohne den Besuch eines anerkannten Bildungsgangs der Berufsmaturität ein eidgenössisches Berufsmaturitätszeugnis zu erreichen. Voraussetzung zur Zulassung zur EBMP ist ein eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ oder ein altrechtliches Diplom einer anerkannten Handelsmittelschule.

Der Unterricht umfasst folgende Bereiche:
- einen Grundlagenbereich
- einen Schwerpunktbereich
- einen Ergänzungsbereich

Für alle Ausrichtungen der Berufsmaturität enthält der Grundlagenbereich folgende Fächer:
- erste Landessprache
- zweite Landessprache
- dritte Sprache
- Mathematik

Zum Schwerpunktbereich gehören folgende Fächer:
- Finanz- und Rechnungswesen
- Gestaltung, Kunst, Kultur
- Information und Kommunikation
- Mathematik
- Naturwissenschaften
- Sozialwissenschaften
- Wirtschaft und Recht

Je nach Ausrichtung der Berufsmaturität sind davon zwei Fächer zugeteilt.

Zum Ergänzungsbereich gehören folgende Fächer:
- Geschichte und Politik
- Technik und Umwelt
- Wirtschaft und Recht

Je nach Ausrichtung der Berufsmaturität sind davon zwei Fächer zugeteilt.

Neben der Vermittlung der fachlichen Inhalte hat die Berufsmaturität unter anderem durch interdisziplinäre Arbeiten das Ziel, die Methodenkompetenz sowie die Sozial- und Selbstkompetenz zu fördern. Zur Berufsmaturitätsprüfung gehört deshalb auch eine interdisziplinäre Projektarbeit (IDPA). Die Lernenden bearbeiten ein Projekt und verfassen eine eigenständige Arbeit, die Bezüge herstellt zu mindestens zwei Berufsmaturitätsfächern und zur Arbeitswelt.

Die Inhaber/innen eines eidg. Berufsmaturitätszeugnisses sind zum prüfungsfreien Zugang an eine dem Beruf verwandte Studienrichtung an einer Fachhochschule berechtigt. Entspricht die Grundbildung nicht dem gewünschten Studienbereich, so kann die Fachhochschule für die Zulassung ein qualifizierendes Praktikum (Arbeitswelterfahrung) verlangen.

Den Inhaber/innen eines eidg. Berufsmaturitätszeugnisses steht ebenso die Ergänzungsprüfung «Berufsmaturität/Fachmaturität – universitäre Hochschulen» (Passerelle) offen. Das Zeugnis über die Ergänzungsprüfung berechtigt sie zum Zugang an eine Universität in der Schweiz, an eine Eidg. Technische Hochschule oder an eine pädagogische Hochschule.

Für jedes Berufsmaturitätszeugnis wird ein Certificate Supplement ausgestellt, in dem die Klassifizierung gemäss ISCED (International Standard Classification of Education) aufgeführt ist (supplementprof.ch).

Allgemeinbildender Unterricht (ABU), Ausweise der Berufsbildung, Berufliche Grundbildung, Berufsfachschule, Drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ), Fachhochschulen (FH), Fachmittelschulen, Höhere Berufsbildung, Passerelle von der Berufsmaturität an universitäre Hochschulen, Supplementprof.ch

BBG Art. 25; BBV Art. 22; Verordnung über die eidgenössische Berufsmaturität (Berufsmaturitätsverordnung) vom 24. Juni 2009

www.sbfi.admin.ch, www.mb.berufsbildung.ch, www.supplementprof.ch

Berufsmeisterschaften

Zahlreiche Organisationen der Arbeitswelt ermitteln jährlich unter den besten Berufsleuten ihre Schweizermeister/innen.

Die Schweizermeisterschaften (Swiss Skills) dienen oft gleichzeitig als Ausscheidung für die Teilnahme an den Weltmeisterschaften.

An den Berufsweltmeisterschaften (World Skills) zeigen alle zwei Jahre junge Berufsleute, die nicht älter als 22 Jahre alt sind, ihr berufliches Können. Die ca. 1'000 Kandidaten und Kandidatinnen aus den Ländern der rund 50 Mitgliedorganisationen messen sich an anspruchsvollsten internationalen Standards in ungefähr 50 Berufen.

Seit 2008 finden – in einem Zweijahresrhythmus – Berufs-Europameisterschaften (Euro Skills) statt. Rund 500 junge und talentierte Berufsleute (nicht älter als 25 Jahre) aus 30 Nationen und ca. 40 Berufen nehmen jeweils am Wettkampf um den Europameistertitel teil.

www.swiss-skills.ch, www.euroskills.org, www.worldskills.org

Berufsnotwendige Beschaffungen

Der Lehrbetrieb stellt der lernenden Person die zur Ausbildung benötigten Einrichtungen, Geräte und Werkzeuge zur Verfügung. Benötigt die lernende Person persönliches Werkzeug oder eine Ausrüstung (z. B. Berufskleider), so erfolgt die Anschaffung nach Weisung des Lehrbetriebs spätestens nach Ablauf der Probezeit. Ist nichts anderes im Lehrvertrag vereinbart oder üblich, so hat der Lehrbetrieb die Anschaffungskosten zu übernehmen. Muss die lernende Person oder ihre gesetzliche Vertretung die Kosten tragen, so ist ihr die Wahl der Bezugsquelle freigestellt.

Die Reinigung der Berufskleider und deren Kostenübernahme können ebenfalls im Lehrvertrag geregelt werden. Lernende sollten dabei nicht schlechter gestellt werden als die übrigen in der Branche (GAV) oder im Betrieb beschäftigten Mitarbeitenden.

Jedenfalls sind den Lernenden zwingend alle durch die Arbeitsausführung notwendigerweise entstehenden Kosten zu ersetzen.

Entschädigung für Lernende, Lehrvertrag

OR Art. 327, 327a, 344a Abs. 5

Berufsorientierte Weiterbildung

Die berufsorientierte Weiterbildung soll qualifizierten Personen helfen, ihr Berufswissen der technischen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung anzupassen und ihre Allgemeinbildung zu erweitern. Sie verbessern damit ihre Berufschancen und steigern die berufliche Flexibilität. Weiterbildung wird in verschiedener Form und von verschiedenen Institutionen (private und öffentliche Schulen, Betriebe, Verbände) angeboten. Der Bund und die Kantone können durch Beiträge und andere Massnahmen Organisationen fördern, die Veranstaltungen im Bereich der berufsorientierten Weiterbildung durchführen.

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

Sie wird im Berufsbildungsgesetz geregelt. Die Kantone sorgen für ein bedarfsgerechtes Angebot an berufsorientierter Weiterbildung. Auf der Ebene der Kantone wird die berufsorientierte Weiterbildung in den kantonalen Gesetzen zum Bundesgesetz über die Berufsbildung geregelt.

→ Berufsfachschule, Eidg. Berufsprüfung, Eidg. höhere Fachprüfung, Fachhochschulen (FH), Höhere Berufsbildung, Höhere Fachschulen, Organisationen der Arbeitswelt (OdA), Weiterbildungsgesetz

§ BBG Art. 2, 30 f.; BBV Art. 29; AVIG (betr. Weiterbildung), Bundesgesetz über die Weiterbildung (WeBiG) vom 20. Juni 2014, Verordnung über die Weiterbildung (WebiV) vom 24. Februar 2016

www.berufsberatung.ch

Berufspädagogik

Berufspädagogik befasst sich mit den Zielsetzungen, dem Inhalt und der Methodik der Bildung an den drei Lernorten (Lehrbetrieb, Berufsfachschule, überbetriebliches Kurszentrum).

Sie setzt sich z. B. mit folgenden Fragen auseinander:

- Wie können Fach-, Sozial-, Selbst- und Methodenkompetenz (Handlungskompetenzen, Qualifikationen) aufgebaut werden, damit die Jugendlichen die zukünftigen berufli-

chen und gesellschaftlichen Herausforderungen bewältigen können?

- Wie sind traditionelle und prozessorientierte Qualifikationsverfahren zu planen und zu gestalten, damit sie valid, objektiv, chancengerecht und ökonomisch sind?
- Wie bewähren sich die didaktischen Konzepte in der beruflichen Praxis sowie in der schulischen Bildung und wie können sie optimiert werden?

Berufsbildungsforschung, Berufsbildungsverantwortliche, Berufsbildner/in im Lehrbetrieb, Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB), Prüfungsexpertinnen und -experten

BBG Art. 48

Berufsverbände

Berufsverbände sind private Organisationen mit dem Zweck, die Interessen eines Berufsstands zu wahren. Sie stellen einen Zusammenschluss von Arbeitgebenden oder Arbeitnehmenden dar. Zum Teil sind Berufsverbände auch sozialpartnerschaftlich organisiert.

Berufsverbände beteiligen sich als Organisationen der Arbeitswelt im Rahmen der Verbundpartnerschaft an der Berufsbildung. Sie nehmen folgende Aufgaben wahr:

- Federführung beim Erarbeiten der Bildungsverordnungen: Berufsverbände sind insbesondere für die Definition der Bildungsinhalte zuständig. Sie stellen beim SBFI Antrag auf Erlass einer Bildungsverordnung.
- Organisieren der beruflichen Grundbildung: Durchführen von überbetrieblichen Kursen, Mitwirken bei Abschlussprüfungen, Bilden der Berufsbildungsverantwortlichen, zum Teil Führen von Berufsfachschulen.
- Bereitstellen von Angeboten der höheren Berufsbildung: Trägerschaft von eidg. Berufsprüfungen und eidg. höheren Fachprüfungen, Führen von höheren Fachschulen.
- Bereitstellen von Angeboten der berufsorientierten Weiterbildung.
- Qualitätsentwicklung
- Schaffen und Äufnen von Berufsbildungsfonds
- Information über und Werbung für den Berufsstand

Bildungsplan, Bildungsverordnungen, Dachverbände der Arbeitnehmer/innen und der Arbeitgeber/innen, Eidg. Berufsprüfung, Eidg. höhere Fachprüfung, Höhere Berufsbildung, Organisationen der Arbeitswelt (OdA), Überbetriebliche Kurse (üK)

BBG Art. 19, 23, 28, 29; BBV Art. 13, 21, 24 ff.

Berufsverzeichnis

Das Berufsverzeichnis ist eine detaillierte Zusammenstellung der gesetzlichen Grundlagen sämtlicher vom Bund anerkannter Bildungsangebote (berufliche Grundbildung und höhere Berufsbildung). Es enthält zudem Adressen der jeweiligen Trägerorganisationen sowie von Bildungsinstitutionen und Behörden.

Das Berufsverzeichnis wird vom SBFI laufend aktualisiert. Das Berufsverzeichnis ist online verfügbar.

Berufliche Grundbildung, Bildungsverordnungen, Höhere Berufsbildung

www.bvz.admin.ch

Berufswahlfreiheit

Die Freiheit, Beruf und Arbeitsplatz zu wählen, ist durch die Bundesverfassung garantiert. Daraus darf aber nicht abgeleitet werden, dass alle den Beruf ihrer ersten Wahl erlernen bzw. ausüben können. So sind beispielsweise die Voraussetzungen zur Erlernung eines Berufs sowie das Angebot an Ausbildungsplätzen einschränkende Faktoren.

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

BV Art. 27

Beschwerde

Die Beschwerde (oder der Rekurs) ist ein formelles Rechtsmittel gegen Entscheide und Verfügungen von Behörden und Amtsstellen. Sie dient dem Rechtsschutz der betroffenen Bürgerin bzw. des betroffenen Bürgers. Das Beschwerdeverfahren richtet sich nach dem Recht des Gemeinwesens, dem die Entscheidbehörde angehört (Kanton, Bund).

Grundsätzlich gilt, dass eine Beschwerde nur innerhalb der gesetzlich festgelegten Frist möglich ist. Beschwerden sind schriftlich und begründet sowie unterschrieben einzureichen. Bei welcher Beschwerdeinstanz und innerhalb welcher Frist die Beschwerde eingereicht werden kann, geht aus der Rechtsmittelbelehrung hervor. Eine solche muss auf jeder Verfügung bzw. jedem Entscheid enthalten sein.

Eine besondere Beschwerde ist die Aufsichtsbeschwerde. Mit ihr kann generell das Verhalten einer Verwaltungsbehörde bei der vorgesetzten Behörde gerügt werden. Die Aufsichtsbeschwerde ist jederzeit möglich.

→ Behörden, Berufsbildungsamt, Rechtsschutz, Verfügung

§ BBG Art. 61; kant. Gesetze

www.afb.berufsbildung.ch

Betriebsbesuch

Die Aufsicht über die berufliche Grundbildung beinhaltet auch die Prüfung der Qualität der Bildung in beruflicher Praxis. Deshalb müssen die kantonalen Behörden bzw. ihre Ausbildungsberater/innen, Berufsinspektoren oder Berufsinspektorinnen (oder auch Mitglieder von Aufsichts- oder Fachkommissionen) einen Betriebsbesuch vornehmen und sich so vergewissern, ob die Vermittlung der beruflichen Praxis im Lehrbetrieb vorschriftsgemäss durchgeführt wird. Ein Betriebsbesuch wird von der kantonalen Behörde auch vorgenommen, wenn ein Betrieb neu eine Bildungsbewilligung beantragt.

Die von der kantonalen Behörde bezeichneten Personen haben Zutritt zu den Arbeits- und Unterkunftsräumen der Lernenden. Sie können von den Beteiligten Auskünfte verlangen sowie in die Bildungsberichte und Lerndokumentationen Einsicht nehmen.

→ Auflösung des Lehrvertrags, Aufsicht, Ausbildungsberater/in, Berufsbildungsamt, Bildungsbericht, Bildungsbewilligung

§ BBG Art. 24; BBV Art. 11; kant. Vorschriften

www.afb.berufsbildung.ch

Betriebsferien

Bei Betriebsferien müssen alle Arbeitnehmer/innen eines Betriebs während einer bestimmten Zeit gleichzeitig ihre Ferien beziehen. Liegen die Betriebsferien ausserhalb der Berufsfachschulferien, so sind die Lernenden grundsätzlich verpflichtet, den beruflichen Unterricht zu besuchen. Die für den besuchten Unterricht aufgewendete Zeit ist dem Ferienguthaben der Lernenden anzurechnen.

Berufsfachschule, Ferien, Lehrbetrieb, Unterricht an der Berufsfachschule

OR Art. 329c Abs. 2

Bildungsbericht

Im Bildungsbericht wird die periodisch stattfindende Überprüfung des Lernerfolgs im Lehrbetrieb festgehalten. Diese findet in Form eines strukturierten Gesprächs zwischen Berufsbildner/in und lernender Person statt.

Art. 20 des Berufsbildungsgesetzes (BBG) beinhaltet, dass sich die Verantwortlichen der Lehrbetriebe für den bestmöglichen Lernerfolg der Lernenden einsetzen und diesen in regelmässigen Abständen überprüfen müssen. In der Bildungsverordnung ist aufgeführt, dass die Berufsbildner/innen den Bildungsstand der lernenden Person festhalten und mit ihr mindestens einmal pro Semester besprechen.

Der Bildungsbericht ist demnach Pflicht und ergänzt die vielen kürzeren und längeren Diskussionen im Alltag. Nach der Besprechung werden Zielvereinbarungen und Massnahmen abgeleitet, die in der nächsten Periode und/oder während der restlichen Bildungsdauer erreicht werden sollen und später wieder überprüft werden können.

Der Bildungsbericht hilft, das Gespräch zu strukturieren und die Gesprächsinhalte zu definieren. Dadurch kann der Vorbereitungsaufwand reduziert werden.

Viele Organisationen der Arbeitswelt stellen Bildungsberichtsformulare mit den berufsspezifischen Inhalten zur Verfügung. Ein berufsneutrales Formular für den Bildungsbericht kann zusammen mit dem Lehrvertrag unter folgender Adresse heruntergeladen werden: www.lv.berufsbildung.ch.

Bildungsplan, Lerndokumentation, Standortbestimmung, Zeugnisse

BBG Art. 20 Abs. 1; BBV Art. 12 Abs. 1 c; Bildungsverordnungen Abschnitt 7 Lerndokumentation, Bildungsbericht und Leistungsdokumentation

www.lv.berufsbildung.ch

Bildungsbewilligung

Lehrbetriebe müssen über eine kantonale Bildungsbewilligung verfügen. Sie berechtigt zur Ausbildung in einem bestimmten Beruf. Sie wird auf Grund einer Überprüfung vor Ort (Betriebsbesuch) durch die kantonale Behörde ausgestellt. Diese überprüft, ob die verantwortlichen Berufsbildner/innen und die Fachkräfte im Lehrbetrieb beschäftigt sind und kontrolliert, ob sie über die qualifizierte fachliche Bildung und den berufspädagogischen Hintergrund verfügen. In den Bildungsverordnungen sind diese Vorschriften berufsspezifisch geregelt.

Zudem muss der Lehrbetrieb nachweisen, dass er standardgemäss eingerichtet ist und die für den Lehrberuf vorgesehenen Bildungsinhalte vermitteln kann.

Erst nach Erhalt der Bildungsbewilligung kann ein Lehrvertrag genehmigt werden.

Anbieter/innen von schulisch organisierten Grundbildungen bedürfen ebenfalls einer Bildungsbewilligung durch den Kanton.

Ausbildungsberater/in, Berufsbildner/in im Lehrbetrieb, Berufsbildungsamt, Betriebsbesuch, Bildungsverordnungen, Lehrvertrag, Schulisch organisierte Grundbildung (SOG), Widerruf der Bildungsbewilligung

BBG Art. 20; kant. Einführungsgesetze zum BBG

www.afb.berufsbildung.ch

Bildungsinstitution

Sammelbegriff für Anbieter/innen von Bildungsangeboten wie zum Beispiel Berufsfachschulen oder Kurszentren. Eine Bildungsinstitution sorgt für die Durchführung von Bildungsangeboten und kann Qualifikationsverfahren oder Teile davon übernehmen. Sie kann unabhängig von eigenen Räumlichkeiten tätig sein.

Berufsfachschule, Höhere Berufsbildung, Tertiärstufe, Überbetriebliche Kurse (üK)

BBG Art. 16 Abs. 2a

Bildungsplan

Der Bildungsplan des Berufs ist Teil der Bildungsverordnung. Er ist das berufspädagogische Konzept der beruflichen Grundbildung und ein Instrument zur Förderung der Qualität in der Bildung. Er wird von der zuständigen OdA erlassen, vom SBFI genehmigt und ist verbindlich. Er enthält

- das Qualifikationsprofil, bestehend aus
  - Berufsbild
  - Übersicht der Handlungskompetenzbereiche
  - Handlungskompetenzen
  - Anforderungsniveau des Berufs
- die inhaltliche Ausrichtung der Leistungsziele, unterteilt nach Lernorten

Seit 2012 sind alle rechtsetzenden Elemente aus dem Bildungsplan in die Bildungsverordnung überführt worden, es sind dies:

- Lektionenzuteilung: Wie viel Zeit wird in der Berufsfachschule für die einzelnen Unterrichtsbereiche aufgewendet?
- Überbetriebliche Kurse: Wie sind sie organisiert und aufgeteilt und wie lange dauern sie?
- Qualifikationsverfahren: Was wird im Rahmen des Qualifikationsverfahrens geprüft (Qualifikationsbereiche)?

Bei beruflichen Grundbildungen, deren Bildungsverordnungen noch nicht gemäss Leittext für die Verordnungen des SBFI vom 31. August 2012 angepasst worden sind, sind diese Elemente nach wie vor im Bildungsplan aufgeführt.

Für die Erarbeitung des Bildungsplans stehen verschiedene Methoden zur Wahl, mit denen die beruflichen Handlungskompetenzen dargestellt werden können:

- Das Handlungskompetenzen-Modell (HK-Modell): Im Bildungsplan werden die zu erwerbenden Handlungskom-

petenzen konkretisiert. Diese werden in Form von Handlungskompetenzbereichen, Handlungskompetenzen, Situationen und Leistungszielen dargestellt. Die Handlungskompetenzen umfassen Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen.

- Das Kompetenzen-Ressourcen-Modell (KoRe): Dieses Modell gibt Ziele vor und ist auf Handlungssituationen ausgerichtet, die Berufsleute in ihrem Beruf zu bewältigen haben. Den Handlungssituationen werden Ressourcen (Kenntnisse, Fähigkeiten und Haltungen) zugeordnet.

Mit dem Bildungsplan des Berufs steht den Berufsbildner/innen in Lehrbetrieben, überbetrieblichen Kurszentren und Berufsfachschulen ein Instrument zur Verfügung, mit dem Ausbildung und Unterricht systematisch geplant und durchgeführt werden.

Der entsprechende Bildungsplan für den Lehrbetrieb ist an der Abschlussprüfung massgebend für den Prüfungsteil «Praktische Arbeiten».

Auf Grund des Bildungsplans werden Umsetzungsinstrumente für die drei Lernorte erarbeitet:

Lehrbetrieb	
Ausbildungsprogramm für die Lehrbetriebe (in vielen Berufen dient der Bildungsplan als Planungsinstrument)	Erarbeitet von der OdA (Bildungsplan: erarbeitet von der OdA, genehmigt durch den Bund)
Betrieblicher Bildungsplan	Erarbeitet von den Berufsbildner/innen
Individueller Bildungsplan	Erarbeitet von den Berufsbildner/innen und Lernenden
Berufsfachschule	
Lehrplan für die Berufsfachschulen	Erarbeitet von der OdA in Zusammenarbeit mit den Berufsfachschulen
Schulischer Lehrplan	Erarbeitet von der Berufsfachschule

Überbetriebliche Kurse	
Ausbildungsprogramm für die überbetrieblichen Kurse	Erarbeitet von der OdA mit den Kantonen und üK-Zentren
Detailplanung des Kurses	Erarbeitet von den Kursleitenden

→ Ausbildungsprogramm für die Lehrbetriebe, Ausbildungsprogramm für die überbetrieblichen Kurse, Bildungsverordnungen, Handlungskompetenzen, Lehrplan für die Berufsfachschulen

S BBV Art. 12 Abs. 1

H www.sbfi.admin.ch,
Handbuch Prozess der Berufsentwicklung in der beruflichen Grundbildung, 2017, SBFI (ehem. BBT)

Bildungsurlaub

Unter einem Bildungsurlaub wird in der Regel eine bezahlte oder unbezahlte Freistellung der Mitarbeiter/innen zu persönlichen Bildungszwecken verstanden. Die Kostenbeteiligung der Arbeitgeber/innen hängt oft davon ab, inwieweit sie an der Ausbildung interessiert sind. Der Bildungsurlaub ist nicht gesetzlich geregelt. Hingegen finden sich Vereinbarungen dazu in einigen Gesamtarbeitsverträgen.

→ Ferien, Gesamtarbeitsvertrag (GAV), Urlaub (unbezahlter)

Bildungsverordnungen

Die Bildungsverordnungen (auch: Verordnungen des SBFI über die berufliche Grundbildung) beschränken sich auf rechtlich relevante Inhalte des Lehrberufs. Sie definieren die Kernelemente des Lehrberufs, insbesondere:

- Gegenstand und Dauer der Grundbildung
- Ziele und Anforderungen der Bildung in beruflicher Praxis und schulischer Bildung
- Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltschutz
- Umfang der Bildungsinhalte an den einzelnen Lernorten und Unterrichtssprache

- Anforderungen an die Berufsbildner/innen und Höchstzahl der Lernenden im Betrieb
- Lerndokumentation, Bildungsbericht und Leistungsdokumentation
- Qualifikationsverfahren
- Ausweise und Titel
- Qualitätsentwicklung und Organisation (Zusammensetzung und Aufgaben der Schweizerischen Kommission für Berufsentwicklung und Qualität, B&Q)

Der Bildungsplan ist Bestandteil der Bildungsverordnung. Er ist das inhaltliche und berufspädagogische Konzept der beruflichen Grundbildung.

Verantwortlich für die Inhalte der Bildungsverordnung sind die jeweiligen Organisationen der Arbeitswelt (meist ein Berufsverband). Das SBFI überprüft den Entwurf, führt eine Vernehmlassung bei den Verbundpartnern durch und setzt schliesslich die Bildungsverordnung in Kraft.

Die Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität sorgen dafür, dass die Ausbildungsinhalte und die Ausbildungsqualität der beruflichen Grundbildungen periodisch den Erfordernissen der Arbeitswelt angepasst werden.

Berufsverbände, Bildungsplan, Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität (B&Q), Organisationen der Arbeitswelt (OdA)

§ BBG Art. 19; BBV Art. 12, 13

www.sbfi.admin.ch,
Handbuch Prozess der Berufsentwicklung in der beruflichen Grundbildung vom 30. März 2017, SBFI (ehem. BBT)

Brückenangebote

Brückenangebote sind Bildungsangebote, die nach der obligatorischen Schulzeit auf eine berufliche Grundbildung vorbereiten und Jugendlichen durch weitere Qualifizierung eine höhere Chance auf dem Lehrstellenmarkt ermöglichen. Einerseits werden dadurch Bildungsdefizite am Ende der obligatorischen Schulzeit aufgearbeitet, andererseits erfolgt eine Einführung in die berufliche Praxis. Brückenangebote dienen auch der Berufsfindung. Sie dauern bis zu einem Jahr.

Die Gründe für den Besuch eines Brückenangebots können vielfältig sein: Bei bestimmten Berufen sind es besondere fachliche und schulische Voraussetzungen, die verlangt werden und nach der obligatorischen Schulzeit erworben werden müssen. In anderen Fällen sind es die Jugendlichen selbst, die wegen fehlender Reife oder ungenügendem schulischem Rucksack nicht in der Lage sind, eine berufliche Grundbildung zu beginnen. Einige nehmen eine Zwischenlösung in Anspruch, weil sie keine Lehrstelle finden.

Folgende Typen werden unterschieden:

- Schulische Brückenangebote
  Hier geht es ausschliesslich um die Vermittlung von Allgemeinbildung ohne Praxisanteil. Meistens handelt es sich um Berufswahljahre, Berufsvorbereitungsschulen sowie Integrationsklassen und -kurse. Integrationskurse sind Angebote für fremdsprachige Jugendliche, die speziell auf den raschen Erwerb der am Ort gesprochenen Landessprache und auf die Integration in das gesellschaftliche Leben ausgerichtet sind. Im Weiteren stellen sie eine Vorbereitung für die berufliche Grundbildung dar. Die Ausgestaltung der Integrationskurse unterscheidet sich von Kanton zu Kanton. Informationen zur beruflichen Grundbildung von anerkannten Flüchtlingen und zur Integrationsvorlehre siehe «Migration».

- Vorlehren
  Die Vorlehre ist ein Brückenangebot mit einem praktischen sowie einem schulischen Bildungsteil. Der schulische Teil dauert in der Regel zwei Tage pro Woche, der praktische Teil, der in einem Betrieb absolviert wird, drei Tage pro Woche. Manchmal findet die praktische Ausbildung auch in einer schuleigenen Werkstatt statt.

- Vorkurse
  Das sind Brückenangebote der Berufsfachschulen mit Praxisteil in schuleigenen Werkstätten oder Ateliers.

Motivationssemester sind ein Angebot der Arbeitslosenversicherung. Sie werden in erster Linie von Jugendlichen genutzt, welche die Schule abgeschlossen oder eine weiterführende Ausbildung abgebrochen und noch keine Lehrstelle gefunden haben. Ziel ist es, den Jugendlichen oder

jungen Erwachsenen eine Lehrstelle bzw. einen Ausbildungsplatz zu vermitteln und sie auf den Einstieg in eine berufliche Grundbildung vorzubereiten.

Eine private Form einer Zwischenlösung stellt der Sprachaufenthalt dar, den Jugendliche in der Regel mit der Unterstützung der Eltern organisieren. Sie besuchen in einem anderen Sprachgebiet der Schweiz oder im Ausland eine Sprachschule. Meist leben sie in einer Familie und helfen dort im Haushalt und/oder bei der Kinderbetreuung mit (Au-pair).

→ Case Management Berufsbildung, Migration, Übergang obligatorische Schule – Sekundarstufe II

§ BBG Art. 12, 53 Abs. 2; BBV Art. 7; AVIG Art. 64a und 59c bis; AVIV Art. 97b

H www.eba.berufsbildung.ch,
Egger, Dreher & Partner AG, Vertiefungsstudie Bildungsangebote im Übergang von der obligatorischen Schule in die Berufsbildung, 2007, als Download unter: www.sbfi.admin.ch

Case Management Berufsbildung

Mit diesem Verfahren sollen Massnahmen für Jugendliche ab dem 7. Schuljahr (9. Schuljahr HarmoS) und für junge Erwachsene unter 25 Jahren getroffen werden, deren Einstieg in die Berufswelt stark gefährdet ist. Es koordiniert alle Beteiligten sowohl über institutionelle und professionelle Grenzen als auch über die Dauer der Berufswahl und der Grundbildung hinweg und stellt sicher, dass auf dem Weg von der obligatorischen Schulzeit über die berufliche Grundbildung in die Berufswelt keine Lücken in der Unterstützung entstehen.

Ziel des Case Managements Berufsbildung ist es, zu verhindern, dass Jugendliche aus dem Bildungssystem hinausfallen, beziehungsweise dazu beizutragen, sie zu einem ersten nachobligatorischen Abschluss zu bringen und sie in die Arbeitswelt zu integrieren. Wichtig ist dabei:

- Hilfe zur Selbsthilfe für gefährdete Jugendliche
- Effizienzsteigerung durch Abstimmung der Aktivitäten aller Beteiligten – auch der betroffenen Jugendlichen

Die Unterstützung der Jugendlichen kann nötig sein während der Berufsfindung, beim Übergang von der obligatorischen Schulzeit in die Berufsbildung, während der beruflichen Grundbildung sowie nachher, beim Übergang in die Arbeitswelt. Case Management kann auch für junge Erwachsene ohne nachobligatorischen Abschluss angewendet werden.

Die Durchführung von Case Management Berufsbildung erfolgt durch die Kantone. Entwickelt wurde das Projekt gemeinsam von Bund und Kantonen.

→ Brückenangebote, Fachkundige individuelle Begleitung (FiB), Übergang obligatorische Schule – Sekundarstufe II

§ BBG Art. 3 Bst. a und c, Art. 7 und 12

www.cm.berufsbildung.ch, www.sbbk.ch
Egger, Dreher und Partner AG, Nationale Evaluation Case Management Berufsbildung, Schlussbericht, 2015

Dachverbände der Arbeitnehmer/innen und der Arbeitgeber/innen

Neben Bund und Kantonen sind die Organisationen der Arbeitswelt (OdA) Teil der Verbundpartnerschaft der Berufsbildung. Sie reden mit, wie die Berufsbildung gestaltet und gesteuert wird und sorgen für Bildungsinhalte und Ausbildungsplätze.

Auf der obersten Ebene sind die OdA zu Dachverbänden zusammengeschlossen, die Mitglieder aus verschiedensten Branchen und Berufen vertreten. Folgende Dachverbände sind Teil der Verbundpartnerschaft.

Dachverbände der Arbeitnehmer/innen:

Schweizerischer Gewerkschaftsbund, SGB: www.sgb.ch
Travail.Suisse. www.travailsuisse.ch

Dachverbände der Arbeitgeber/innen:

Schweizerischer Arbeitgeberverband: www.arbeitgeber.ch
Schweizerischer Gewerbeverband: www.sgv-usam.ch

Die Branchen- und Berufsverbände sind für die einzelnen Berufe zuständig.

→ Berufsverbände, Verbundpartnerschaft

§ BBG Art. 1

Datenbank Lehrabschlussprüfung

Die Datenbank Lehrabschlussprüfung (DBLAP) ist eine Webanwendung zur Verwaltung von Daten rund um den betrieblichen Teil des Qualifikationsverfahrens in der beruflichen Grundbildung (kaufmännische Grundbildung und Detailhandel).

Die Plattform bezieht über elektronische Schnittstellen zu den kantonalen Systemen die für die Prüfungsdurchführung notwendigen Daten und stellt diese den Lehrbetrieben, den üK-Organisationen und den Ausbildungs- und Prüfungsbranchen zur Verfügung. Die Berufsbildungsverantwortlichen tragen die Noten ein, die von Lehrbetrieb und überbetrieblichem Kurs gesetzt werden. Die Daten werden anschliessend

von den Kantonen auf der Plattform abgeholt und bilden die Grundlage zur Ermittlung des Prüfungsresultats.

→ Qualifikationsverfahren (QV)

www.dblap.ch, www.qv.berufsbildung.ch (Newsletter dblap)

Depression und Suizidgefährdung

Leichte depressive Verstimmungen bis hin zu schweren depressiven Störungen gehören zu den häufigsten psychischen Erkrankungen bei Jugendlichen. Sechs bis elf Prozent aller 16- bis 20-jährigen Lernenden in der Berufsbildung beschreiben Symptome einer depressiven Verstimmung. Mädchen sind häufiger betroffen als Jungen. Suizid ist die zweithäufigste Todesursache bei Jugendlichen (nach Unfällen).

Berufsbildungsverantwortliche können Lernenden nur begrenzt, nämlich im Bereich der Gefährdungseinschätzung und Lernbegleitung, beistehen. Diagnose und Therapie der Lernenden hingegen ist Aufgabe einer psychologisch-psychiatrisch ausgebildeten Fachperson. Bei Anzeichen für eine psychische Erkrankung soll möglichst frühzeitig eine Beratungs- oder Fachstelle kontaktiert werden. Anlaufstelle für erste Informationen sind die kantonalen Berufsbildungsämter. Sie beraten und vermitteln Adressen von Fachstellen.

→ Beratungsstellen

ArG Art. 6, Art. 29 Abs. 1 und 2, Art. 32; OR Art. 328

www.mb.berufsbildung.ch

Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (DBK)

2007 wurde die DBK aufgelöst. Die Dienstleistungen und Produkte der DBK wurden ins Schweizerische Dienstleistungszentrum Berufsbildung | Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB) und teilweise an die Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) übergeben. Alle Produkte und Dienstleistungen der DBK für die Praxis der Berufsbildung sind weiterhin beim SDBB erhältlich. Die DBK-Webseite ist ins Portal berufsbildung.ch übergegangen.

Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK)

www.berufsbildung.ch, www.sdbb.ch, www.sbbk.ch

Diplome

Erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen einer eidg. Berufsprüfung erhalten einen vom SBFI ausgestellten Fachausweis z. B. Hauswart mit eidgenössischem Fachausweis.

Erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen von eidg. höheren Fachprüfungen erhalten ein vom SBFI ausgestelltes Diplom. Die Inhaberin bzw. der Inhaber des Diploms kann der betreffenden Berufsbezeichnung den Zusatz «diplomiert» beifügen, beispielsweise: dipl. Wirtschaftsprüfer oder Coiffeur mit eidg. Diplom. In den handwerklichen Berufen sind die Meistertitel noch üblich, z. B. Schreinermeisterin, Gärtnermeister. Diese eidg. Diplome und Titel geniessen einen öffentlichen Schutz. Die Titelinhaber/innen werden in ein vom SBFI geführtes Register eingetragen. Wer einen solchen Titel für sich verwendet, ohne dazu berechtigt zu sein, wird mit Haft oder Busse bestraft.

Erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen von höheren Fachschulen erhalten ein von der Schule bzw. ihrem Träger ausgestelltes eidg. anerkanntes Diplom, z. B. diplomierte Pflegefachfrau HF.

Berufsbildner/innen in Lehrbetrieben, die 100 Lernstunden absolviert und ein Qualifikationsverfahren durchlaufen und bestanden haben, erhalten ein eidg. anerkanntes Diplom.

Daneben gibt es auch Diplome von verschiedenen privaten Institutionen, zum Beispiel Handelsdiplome, Diplome nach einem absolvierten Fernkurs usw., die keine staatliche Anerkennung geniessen.

Ausweise der Berufsbildung, Berufsbildungsverantwortliche, Berufsverzeichnis, Eidg. Berufsprüfung, Eidg. höhere Fachprüfung, Höhere Berufsbildung, Supplementprof.ch

BBG Art. 43 f.; BBV Art. 36 f.

www.sbfi.admin.ch

Disziplinarordnung

Berufsfachschulen, Kurskommissionen für überbetriebliche Kurse und Prüfungskommissionen erlassen vielfach Reglemente oder allgemeine Bestimmungen über das Disziplinar- und Absenzenwesen. Im Reglement über das Absenzenwesen sind vorwiegend die als entschuldigt oder nicht entschuldigt geltenden Absenzen der Lernenden sowie das nötige Verhalten der Schulleitung gegenüber den Lernenden in solchen Fällen umschrieben. Eine Disziplinarordnung enthält die Aufzählung möglicher Massnahmen, die gegenüber von Lernenden ergriffen werden können, wenn z. B. Verstösse gegen die Schulordnung vorliegen. Lernende sind jedenfalls vorgängig zur Sache anzuhören, wenn über sie eine Disziplinarmassnahme verhängt werden soll.

➔ Absenzen von der Berufsfachschule, Aufsicht

Dokumentation berufliche Grundbildung

Das SDBB hat in Zusammenarbeit mit dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) und den Organisationen der Arbeitswelt (OdA) die Plattform «Dokumentation berufliche Grundbildung» entwickelt.

Auf der Plattform stehen für OdA eine Ordner-Vorlage sowie eine Muster-Website zur Verfügung auf Grund derer ohne grossen Aufwand eine berufsspezifische «Dokumentation berufliche Grundbildung» erstellt werden kann. Die «Dokumentation berufliche Grundbildung» wird in der Berufswelt auch als Arbeitsbuch, Ausbildungsdokumentation oder Bildungsordner bezeichnet.

Es handelt sich um ein Ablagesystem, in dem die lernende Person ihre wichtigen Unterlagen der Ausbildung einordnen kann und das zudem die wesentlichen Informationen rund um die berufliche Grundbildung enthält. Die Lerndokumentation, die im Wesentlichen aus den Lernberichten der Lernenden besteht, ist ein Teil der Dokumentation berufliche Grundbildung.

Das Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB hat mit den «Standards für eine gute Lerndokumentation in der beruflichen Grundbildung» eine wichtige Arbeitsgrundlage

erstellt. Die Standards dienen den Organisationen der Arbeitswelt OdA als wichtige Grundlage beim Erstellen einer brancheneigenen Lerndokumentation.

Lerndokumentation

www.oda.berufsbildung.ch

Drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)

Die Bildung findet an den drei Lernorten Lehrbetrieb, Berufsfachschule und überbetriebliches Kurszentrum statt. Die Ziele und Anforderungen und deren Aufteilung auf die Lernorte sind in den vom Bund erlassenen Bildungsverordnungen für die einzelnen Berufe respektive im jeweiligen Bildungsplan festgelegt.

Die drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung wird mit einem eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) abgeschlossen. Dieses eidg. Fähigkeitszeugnis bescheinigt, dass die Absolventin oder der Absolvent die auf dem Arbeitsmarkt geforderten fachlichen Voraussetzungen zur Ausübung eines Berufs mitbringt.

Während oder nach Abschluss einer beruflichen Grundbildung kann der Berufsmaturitätsunterricht besucht und das eidg. Berufsmaturitätszeugnis erworben werden.

Der Inhaberin bzw. dem Inhaber eines eidg. Fähigkeitszeugnisses stehen eine Vielzahl von Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich der höheren Berufsbildung oder der berufsorientierten Weiterbildung offen.

Zum eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ wird eine Zeugniserläuterung abgegeben, in der das Niveau des Abschlusses im NQR-CH-BB (nationaler Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung) aufgeführt ist (supplementprof.ch).

Ausweise der Berufsbildung, Berufliche Grundbildung, Berufsmaturität (BM), Berufsorientierte Weiterbildung, Freikurse, Höhere Berufsbildung, Supplementprof.ch, Stützkurse, Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA)

BBG Art. 17 und 38

www.mb.berufsbildung.ch, www.supplementprof.ch

Duales System

Unter dualem Berufsausbildungssystem versteht man die parallele Ausbildung in Betrieb und Berufsfachschule. Voraussetzung für eine Berufsausbildung im dualen System ist ein Lehrvertrag, den der Lehrbetrieb mit der lernenden Person abschliesst. Grundsätzlich wird der praktische Teil der Ausbildung in den Betrieben vermittelt – ergänzt durch die überbetrieblichen Kurse, den berufskundlichen Teil und den allgemeinbildenden Unterricht in der Berufsfachschule. Die meiste Zeit verbringen die Lernenden im Betrieb, wo die Ausbildung im Arbeitsprozess erfolgt. Berufliche Qualifikation beschränkt sich nicht nur auf die fachliche Ebene, sondern den Lernenden werden sämtliche Aspekte, die einen Beruf ausmachen, vermittelt oder aufgezeigt.

Im dualen Berufsbildungssystem trägt die Wirtschaft die Hauptverantwortung für die Ausbildung des Berufsnachwuchses, womit gewährleistet ist, dass sich die Qualifizierung an den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts orientiert.

→ Berufliche Grundbildung, Lernorte

§ BBG Art. 16, 21, 23

Durchlässigkeit

Das Prinzip der Durchlässigkeit «Kein Abschluss ohne Anschluss» galt als wichtiger Leitsatz für die Reform des Berufsbildungsgesetzes (BBG). Seit der Inkraftsetzung des Berufsbildungsgesetzes 2004 ist dieses Prinzip zwischen den einzelnen Ausbildungen und allen Bildungsstufen des Schweizer Bildungssystems gewährleistet. Auch ausserhalb üblicher Bildungsgänge erworbene berufliche oder ausserberufliche Praxiserfahrung und fachliche oder allgemeine Bildung werden angemessen angerechnet.

Nach Abschluss einer zweijährigen beruflichen Grundbildung kann eine lernende Person – je nach Möglichkeit des Berufsfelds – in eine verkürzte drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung eintreten und einen weiteren Abschluss auf Stufe des eidg. Fähigkeitszeugnisses erlangen. Ist eine lernende Person in einer drei- oder vierjährigen beruflichen Grundbildung überfordert, ist es ihr möglich, in eine zweijährige berufliche Grundbildung EBA zu wechseln.

Inhaber/innen eines eidg. Fähigkeitszeugnisses können auf der Tertiärstufe einen eidg. Fachausweis, ein eidg. Diplom oder ein eidg. anerkanntes Diplom einer höheren Fachschule erwerben (höhere Berufsbildung).

Der Abschluss der Berufsmaturität ermöglicht die Fortsetzung der Ausbildung auf der Tertiärstufe. Er berechtigt zu einem prüfungsfreien Zugang zu den Fachhochschulen. Die Passerelle (Dauer ein Jahr), die mit einer Ergänzungsprüfung abgeschlossen wird, öffnet den Inhabern und Inhaberinnen der Berufsmaturität zudem den Zutritt an alle Universitäten und Eidgenössischen Technischen Hochschulen.

Unter Durchlässigkeit wird auch der Wechsel von einem Beruf zum anderen verstanden, z. B. von der Detailhandelsfachfrau zur Fachangestellten Gesundheit FAGE. Bildungsvorleistungen werden bei einer zweiten beruflichen Grundbildung angerechnet. Die kantonale Behörde entscheidet im Einzelfall über die Verkürzung der beruflichen Grundbildung und die Befreiung von Fächern an der Berufsfachschule. Der allgemeinbildende Unterricht fällt bei der zweiten beruflichen Grundbildung weg, weil er nicht berufsspezifisch ist. Oft wird der Beruf auch innerhalb eines Berufsfelds gewechselt. So kann beispielsweise ein Zeichner EFZ Fachrichtung Architektur, unter Anrechnung bereits erworbener Bildungsleistungen eine verkürzte berufliche Grundbildung zum Maurer absolvieren.

➔ Anrechnung bereits erbrachter Bildungsleistungen, Berufsabschluss für Erwachsene, Brückenangebote, Drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ), Fachhochschule (FH), Höhere Berufsbildung, Passerelle von der Berufsmaturität an universitäre Hochschulen, Tertiärstufe, Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA)

§ BBG Art. 9; Bildungsverordnungen

Eidg. Berufsprüfung

Die eidg. Berufsprüfung ist ein Abschluss auf Stufe der höheren Berufsbildung (Tertiärstufe). Damit wird ausgewiesen, dass die Inhaber/innen solide praktische Fähigkeiten mit theoretischen Fachkenntnissen verbinden können. Absolventen und Absolventinnen einer eidg. Berufsprüfung arbeiten als Fachspezialisten und -spezialistinnen oder übernehmen Führungsfunktionen. Wer die Berufsprüfung bestanden hat, erhält einen eidg. Fachausweis.

Für jede eidg. Berufsprüfung – z. B. Bau-Polier, Berufsbildungsfachmann, Betriebsleiterin Landwirtschaft, Floristin – hat die zuständige Trägerschaft bestehend aus einer oder mehreren Organisationen der Arbeitswelt (Berufsverband) eine Prüfungsordnung zu erstellen, die der Genehmigung des SBFI unterliegt.

Als Titel für die Inhaberin bzw. den Inhaber des eidg. Fachausweises wird der Berufsbezeichnung der Zusatz «mit eidg. Fachausweis» beigefügt: z. B. Carrosseriewerkstattleiterin mit eidg. Fachausweis oder Fachmann/Fachfrau im Finanz- und Rechnungswesen mit eidg. Fachausweis.

Werden in einem Bereich sowohl eine eidg. Berufsprüfung als auch eine höhere Fachprüfung angeboten, so stellt die Fachprüfung höhere Anforderungen.

Ein Diplomzusatz, in dem aufgeführt ist, auf welchem Niveau der Abschluss innerhalb des Nationalen Qualifikationsrahmen Berufsbildung (NQR) und des Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) eingestuft wird, ist für jede eidg. Berufsprüfung vorgesehen (werden fortlaufend ergänzt).

Absolventinnen und Absolventen von vorbereitenden Kursen für die eidg. Berufsprüfung werden vom Bund mit finanziellen Beiträgen unterstützt (siehe «Höhere Berufsbildung»).

→ Ausweise der Berufsbildung, Berufsverzeichnis, Diplome, Eidg. höhere Fachprüfung, Höhere Berufsbildung, Supplementprof.ch, Tertiärstufe

§ BBG Art. 28, 36, 42, 43; BBV Art. 36 ff.

www.sbfi.admin.ch, www.sbfi.admin.ch/bundesbeitraege, www.sdbb.ch (Abwicklungsstelle EP), www.supplementprof.ch

Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)

Im Bereich der Berufsbildung ist das Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) die oberste Aufsichts- und Vollzugsinstanz des Bundes. Zum WBF gehören unter anderem das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) sowie das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO). Das SBFI ist zuständig für die Belange der Berufsbildung auf Stufe Bund. Innenpolitisch gewährleistet das SECO unter anderem den Arbeitnehmerschutz.

→ Behörden, Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

www.wbf.admin.ch

Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)

Das Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) ist das Kompetenzzentrum des Bundes für Lehre und Forschung in der Berufspädagogik, der Berufsbildung und der Berufsentwicklung. Zu seinen Kernaufgaben gehören die Bildung von Berufsfachschullehrer/innen und anderen Berufsbildungsverantwortlichen wie Prüfungsexpertinnen und -experten sowie Forschung und Entwicklung. Darüber hinaus führt das EHB Aufträge für Dritte aus.

→ Berufspädagogik, Berufsbildungsforschung, Berufsfachschullehrer/in

www.ehb.swiss

Eidg. höhere Fachprüfung

Die eidg. höhere Fachprüfung (früher: Meisterprüfung) ist ein Abschluss auf Stufe der höheren Berufsbildung (Tertiärstufe). Damit soll festgestellt werden, ob die Bewerber und Bewerberinnen die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse besitzen, um einen Betrieb selbstständig zu leiten oder als Expertinnen und Experten in ihrem Berufsfeld zu fungieren.

Für jede eidg. höhere Fachprüfung – z.B. dipl. Baumeister, dipl. Geigenbaumeister, dipl. ICT-Manager, dipl. Tourismus-Expertin – hat die zuständige Trägerschaft bestehend aus

einer oder mehreren Organisationen der Arbeitswelt (Berufsverband) eine Prüfungsordnung zu erarbeiten, die der Genehmigung des SBFI unterliegt.

Als Titel für die Inhaberin bzw. den Inhaber des eidg. Diploms wird der Berufsbezeichnung der Zusatz «diplomiert» oder «mit eidg. Diplom» beigefügt: z. B. dipl. Wirtschaftsprüferin oder Coiffeur mit eidg. Diplom. In den handwerklichen Berufen sind die Meistertitel noch üblich, z. B. Schreinermeisterin, Gärtnermeister.

Werden in einem Bereich sowohl eine eidg. Berufsprüfung als auch eine höhere Fachprüfung angeboten, so stellt die Fachprüfung höhere Anforderungen.

Ein Diplomzusatz, in dem aufgeführt ist, auf welchem Niveau der Abschluss innerhalb des Nationalen Qualifikationsrahmen Berufsbildung (NQR) und des Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) eingestuft wird, ist für jede eidg. höhere Fachprüfung vorgesehen (werden fortlaufend ergänzt).

Absolventinnen und Absolventen von vorbereitenden Kursen für die eidg. höhere Fachprüfung werden vom Bund mit finanziellen Beiträgen unterstützt (siehe «Höhere Berufsbildung»).

→ Ausweise der Berufsbildung, Berufsverzeichnis, Diplome, Eidg. Berufsprüfung, Höhere Berufsbildung, Supplementprof.ch, Tertiärstufe

§ BBG Art. 28, 42, 43; BBV Art. 36 ff.

www.sbfi.admin.ch, www.sbfi.admin.ch/bundesbeitraege, www.sdbb.ch (Abwicklungsstelle EP), www.supplementprof.ch

Eignungstest

Eignungstests gehören zu den Hilfsmitteln, mit denen Lehrbetriebe Lernende auswählen. Sie werden von Betrieben, Berufsverbänden, Organisationen der Arbeitswelt oder Privaten angeboten.

Eignungstests können den Lehrbetrieben helfen, im Auswahlverfahren zu grösserer Sicherheit zu gelangen. Lehrbetriebe sollten sich jedoch beim Berufsverband erkundigen, ob die Verwendung eines Eignungstests empfohlen wird und wenn ja, welcher Test sich für den entsprechenden Lehrberuf eignet.

Es werden auch branchen- bzw. berufsunabhängige Eignungstests auf dem Markt angeboten. Sie sind Momentaufnahmen, die vorwiegend schulisches Wissen abfragen. Ihre Resultate haben deshalb nur beschränkte Aussagekraft für die Gesamtbeurteilung der Bewerber/innen.

Berufsinteressentest, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Neigungstest, Selektion, Selektionsmappe

www.berufsberatung.ch

Elterliche Sorge

Unter elterlicher Sorge versteht man das Recht und die Pflicht der Eltern, ihre Kinder mit Blick auf deren Wohl zu betreuen und zu erziehen sowie rechtlich zu vertreten (z. B. beim Abschluss des Lehrvertrags). Die rechtliche bzw. gesetzliche Vertretung ist so weit eingeschränkt, als den Kindern bereits eine eigene beschränkte Handlungsfähigkeit zukommt.

Unter elterlicher Sorge stehen alle, die unmündig sind und deren Eltern weder gestorben sind noch ihre Sorge durch einen Gerichtsentscheid oder einen behördlichen Akt verloren haben. In der Regel üben die Eltern die Sorge gemeinsam aus. Bei unverheirateten Eltern befindet sich das Kind unter der Sorge der Mutter, sofern nichts anderes vereinbart wird. Sind beide Eltern entmündigt oder gestorben, kommen die Kinder unter Vormundschaft. Nach dem Tod eines Elternteils steht die Sorge dem überlebenden Elternteil zu, sofern das Sorgerecht bis dahin von den Eltern gemeinsam ausgeübt wurde. Andernfalls muss die KESB (Kindes-und Erwachsenenschutzbehörde) über die elterliche Sorge entscheiden.

Gesetzliche Vertretung, Lehrvertragsparteien, Rechte und Pflichten der gesetzlichen Vertretung, Volljährigkeit

ZGB Art. 296 ff.

Entschädigung für Lernende

Die Entschädigung (Lohn) der lernenden Person ist im Lehrvertrag zu regeln. Über die Höhe bestehen keine gesetzlichen Vorschriften, dagegen liegen für viele Berufe Richtlinien von Berufsverbänden vor. Die Berufsbildungsämter geben

Auskunft über die berufs- und ortsüblichen Ansätze. Der lernenden Person ist eine schriftliche Lohnabrechnung zu übergeben, in der Regel monatlich, d. h., immer dann, wenn der Lohn ausbezahlt wird.

Erkrankt die lernende Person, so hat sie Anspruch auf Lohnzahlungen für eine begrenzte Zeit, soweit die Lohnausfälle nicht anderweitig durch Versicherungen usw. gedeckt sind. Die Dauer wurde durch die Gerichte festgelegt und beträgt nach

Basler Skala:

1. Jahr	3 Wochen
2. und 3. Jahr	2 Monate
4. Jahr	3 Monate

Berner Skala:

1. Jahr	3 Wochen
2. Jahr	1 Monat
3. und 4. Jahr	2 Monate

Zürcher Skala:

1. Jahr	3 Wochen
2. Jahr	8 Wochen
3. Jahr	9 Wochen
4. Jahr	10 Wochen

Abzüge

Abzüge vom Gesamt- bzw. Bruttolohn können für Versicherungsprämien (wie AHV, ALV, EO, IV, NBU) vorgenommen werden. Beim Bruttolohnprinzip können auch für Leistungen der Arbeitgebenden wie Unterkunft, Verpflegung usw. Abzüge vom Lohn der Lernenden vereinbart werden. Die Prämie für die Berufsunfallversicherung ist von Gesetzes wegen durch die Arbeitgebenden aufzubringen. Für den Besuch des Pflichtunterrichts und der überbetrieblichen Kurse, den Besuch von Frei- und Stützkursen im gesetzlich vorgesehenen Umfang und für die Abschlussprüfung dürfen der lernenden Person keine Lohnabzüge gemacht werden. Nach Vornahme aller Abzüge ergibt sich der Nettolohn.

Wenn sich die lernende Person während des Besuchs der überbetrieblichen Kurse auswärts verpflegen muss, darf ihr der Beitrag auferlegt werden, mit dem sie auch ausserhalb

der Kurse für Verpflegung zu rechnen hätte. Der Lehrbetrieb muss lediglich für die Mehrkosten aufkommen.

Gratifikation

Die Gratifikation ist eine Sondervergütung, die – anders als der 13. Monatslohn – nur bei besonderem Anlass, etwa für gute Leistungen oder bei gutem Geschäftsergebnis, freiwillig gewährt wird. Sie wird jedoch zur Verpflichtung, wenn sie verabredet ist. Auch eine regelmässige und vorbehaltlose Auszahlung ohne ausdrückliche Verabredung kann eine solche Verpflichtung bewirken. Endet das Lehrverhältnis, bevor der Zeitpunkt zur Ausrichtung der Gratifikation gekommen ist, so hat die lernende Person einen Anspruch auf einen verhältnismässigen Teil davon, wenn dies verabredet ist.

Konfliktfall

Im Konfliktfall hat das Gericht zu entscheiden, wobei in der Regel in einem ersten Schritt ein Schlichtungsverfahren durchgeführt wird. Bei einer gerichtlichen Beurteilung sind Abmachungen des Lehrvertrags und Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) zu berücksichtigen. Bei Krankheit und Unfall darf die Lohnzahlung nicht unterbrochen werden, auch darf sie nicht bis zur Regelung allfälliger Versicherungsfragen ausgesetzt werden.

Militärdienst

Muss die lernende Person während der Dauer der beruflichen Grundbildung Militärdienst leisten, so stehen ihr für die gleiche Zeit wie bei Krankheit 80 Prozent des Lohnes zu. Wird dieser Betrag nicht durch die Erwerbsausfallentschädigung des Bundes gedeckt, hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Differenz zu entrichten.

Nutzung des Lohns

Der Lohn der lernenden Person steht unter ihrer eigenen Verwaltung und Nutzung (ZGB Art. 323), gehört also ihr. Die Eltern können aber davon einen angemessenen Unterhaltsbeitrag beanspruchen, wenn die lernende Person noch bei ihnen wohnt.

Weitere Lohnleistungen

Zur eigentlichen Grundentschädigung können bei entsprechender Vereinbarung im Lehrvertrag weitere Leistungen des

Lehrbetriebs kommen, z. B. Gratifikationen oder Zulagen verschiedenster Art wie Teuerungs-, Kleider-, Fahrt- oder Schmutzzulagen, aber auch Beiträge an Unterkunft und Verpflegung.

Verbleib im Lehrbetrieb

Bei Verbleib der lernenden Person im Lehrbetrieb nach Abschluss der beruflichen Grundbildung, auch nach nicht bestandener Abschlussprüfung, muss das Arbeitsverhältnis – und somit auch der Lohn – zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden neu geregelt werden. Hier müssen allenfalls Gesamtarbeitsverträge beachtet werden.

Wird das Lehrverhältnis verlängert, weil die Abschlussprüfung nicht bestanden wurde, muss der Lehrvertrag entsprechend angepasst werden. Eine Verlängerung des Lehrverhältnisses muss vom Berufsbildungsamt genehmigt werden.

→ Arbeitslosenversicherung, Berufsnotwendige Beschaffungen, Freikurse, Gesamtarbeitsvertrag (GAV), Militärdienst/Zivildienst, Naturallohn, Sozialabzüge, Überbetriebliche Kurse (üK), Unfallversicherung

§ AHV/IV/AL/EO-Gesetzgebung; OR Art. 322, 322d, 323, 323b, 324, 324a, 324b, 344a, 345a; UVG

Erwerbslosigkeit

Verliert eine lernende Person ihre Stelle, so hat sie 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. Für Versicherte, die auf Grund von Schulung, Umschulung oder Weiterbildung alleine oder zusammen mit den Befreiungsgründen Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Aufenthalt in einer Haft-, Arbeitserziehungs- oder ähnlichen Anstalt von der Erfüllung der Beitragszeit befreit sind, ist eine besondere Wartezeit von 120 Tagen vorgesehen.

- Für den versicherten Verdienst von Personen, die von der Erfüllung der Beitragszeit befreit sind oder die im Anschluss an eine Berufslehre Arbeitslosenentschädigung

beziehen, gelten Pauschalansätze. Die Pauschalansätze werden halbiert, wenn die versicherte Person weniger als 25 Jahre alt ist und keine Unterhaltspflicht gegenüber Kindern zu erfüllen hat.

- Übersteigt die Entschädigung für Lernende den entsprechenden Pauschalansatz, richtet sich der versicherte Verdienst nach der Entschädigung für Lernende.

Wird ein Lehrbetrieb aus wirtschaftlichen Gründen geschlossen, muss 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.

→ Arbeitsmarktliche Massnahmen, Konflikte, Kurzarbeit, Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV), Schliessung des Lehrbetriebs, Sozialabzüge, Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

§ AVIG Art. 8 ff.; AVIV Art. 6 und 41

www.seco.admin.ch, www.arbeit.swiss, www.vsaa.ch

Fachhochschulen (FH)

Die Fachhochschulen bereiten durch praxisorientierte Diplomstudien auf berufliche Tätigkeiten vor, welche die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden sowie, je nach Fachbereich, gestalterische und künstlerische Fähigkeiten erfordern. Die Fachbereiche sind: Technik und Informationstechnologie, Architektur, Bau- und Planungswesen, Chemie und Life Sciences, Land- und Forstwirtschaft, Wirtschaft und Dienstleistungen, Design, Gesundheit, Soziale Arbeit, Musik, Theater und andere Künste, angewandte Psychologie und angewandte Linguistik.

Der Zugang zu den Fachhochschulen erfolgt in der Regel über eine abgeschlossene berufliche Grundbildung in Kombination mit der eidg. Berufsmaturität oder über eine Fachmaturität in einer dem Fachbereich verwandten Studienrichtung. Inhaber/innen eines Maturitätszeugnisses haben prüfungsfreien Zugang nach einem einjährigen Berufspraktikum auf dem Gebiet der gewählten Studienrichtung.

Die Fachhochschulen bieten Diplomstudien auf zwei Stufen an: die erste Stufe schliesst mit dem Bachelor-, die zweite mit dem Masterdiplom ab. Auf der Bachelorstufe vermitteln die Fachhochschulen den Studierenden Allgemeinbildung sowie forschungsgestütztes Grundlagenwissen und bereiten sie in der Regel auf einen berufsqualifizierenden Abschluss vor. Auf der Masterstufe vermitteln die Fachhochschulen den Studierenden zusätzlich vertieftes, spezialisiertes Wissen und bereiten sie auf einen weitergehenden berufsqualifizierenden Abschluss vor.

→ Berufsmaturität (BM), Tertiärstufe

§ Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich (Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz, HFKG) vom 30. September 2011

www.berufsberatung.ch, www.kfh.ch, www.sbfi.admin.ch, www.shop.sdbb.ch: «Studium in Sicht» und «Perspektiven» (Hefte zu einzelnen Studienrichtungen), SDBB

Fachkundige individuelle Begleitung (FiB)

Die fachkundige individuelle Begleitung nach Berufsbildungsgesetz (BBG) ist ein Instrument für die Unterstützung von

Lernenden in zweijährigen beruflichen Grundbildungen, die Lernschwierigkeiten haben. Die Lernenden werden unterstützt, ihre Kompetenzen so weit zu entwickeln, dass sie den Anforderungen von Gesellschaft, Wirtschaft und Bildung zu entsprechen vermögen und sich beruflich und persönlich entfalten können. Im Zentrum steht die Stärkung der Eigenverantwortung.

Die fachkundige individuelle Begleitung ergänzt die Massnahmen für die zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest EBA wie z. B. das differenzierte Lernangebot und die angepasste Didaktik. Sie umfasst nicht nur die schulischen sondern alle bildungsrelevanten Aspekte im Umfeld der lernenden Person.

Die Ausgestaltung der fachkundigen individuellen Begleitung ist Sache der Kantone. Die Kosten werden vom Bund mitgetragen. Gesetzlich geregelt ist nur die Begleitung von Lernenden in der zweijährigen beruflichen Grundbildung. In der Gestaltung dessen, was über diese Regelung hinausgeht, sind die Kantone frei, d. h., sie können die Zielgruppen auch ausweiten.

→	Case Management Berufsbildung, Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA)
§	BBG Art. 18; BBV Art. 10
H	www.eba.berufsbildung.ch, Leitfaden: Individuelle Begleitung von Lernenden in der beruflichen Grundbildung, 2007, SBFI (ehem. BBT)

Fachmittelschulen

Fachmittelschulen sind allgemeinbildende Vollzeitschulen der Sekundarstufe II, die Jugendliche in einem dreijährigen Bildungsgang auf bestimmte Studiengänge im nichtuniversitären Tertiärbereich vorbereiten. Die Berufsfelder an Fachmittelschulen umfassen die Bereiche Gesundheit, Soziale Arbeit, Pädagogik, Kommunikation und Information, Gestaltung und Kunst sowie Musik und/oder Theater.

Abgeschlossen wird die Fachmittelschule mit einem Fachmittelschulausweis oder – nach zusätzlichen Leistungen – mit einer Fachmaturität.

Die zusätzlichen Leistungen für die Fachmaturität umfassen je nach Berufsfeld ein bewertetes Praktikum von 12 bis 40 Wochen Dauer, bzw. im Berufsfeld Pädagogik ergänzende allgemeinbildende Kurse im Umfang von mindestens einem Semester, sowie das Verfassen und Verteidigen einer Fachmaturitätsarbeit.

Der Abschluss an einer Fachmittelschule öffnet

- mit dem Fachmittelschulausweis den Zugang zu bestimmten Höheren Fachschulen,
- mit dem Fachmaturitätszeugnis den Zugang zu bestimmten Fachhochschulstudiengängen und
- mit dem Fachmaturitätszeugnis Pädagogik die Zulassung zu bestimmten pädagogischen Hochschulstudiengängen.

Für den Zugang zu Hochschulen im künstlerischen Bereich sind zusätzlich die Aufnahmeverfahren zu bestehen.

Den Inhaber/innen einer Fachmaturität steht ebenso die Ergänzungsprüfung «Berufsmaturität/Fachmaturität – universitäre Hochschulen» (Passerelle) offen. Das Zeugnis über die Ergänzungsprüfung berechtigt sie zum Zugang an eine Universität in der Schweiz oder an eine Eidg. Technische Hochschule.

→ Berufliche Grundbildung, Drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ), Fachhochschulen (FH), Passerelle von der Berufsmaturität an universitäre Hochschulen/ETH, Tertiärstufe

Reglement vom 12. Juni 2003 der Schweiz. Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) über die Anerkennung der Abschlüsse von Fachmittelschulen

Feiertage

Die Feiertage können gemäss Arbeitsgesetz den Sonntagen gleichgestellt werden. Eine Beschäftigung der Lernenden sowie der Arbeitnehmer/innen an Feiertagen, die den Sonntagen gleichgestellt sind, ist grundsätzlich nicht erlaubt. Ausnahmen sind gesetzlich geregelt (z. B. Gastgewerbe).

Neben dem 1. August, der vom Bund den Sonntagen gleichgestellt ist, können die Kantone höchstens acht Feiertage im

Jahr den Sonntagen gleichstellen. Sie haben bei entsprechendem Bedürfnis (z. B. wenn die Bevölkerung verschiedenen Konfessionen angehört) die Möglichkeit, je nach Kantonsgegend unterschiedliche Tage zu Feiertagen zu erklären.

Arbeitszeit, Kompensation, Ruhezeit, Sonntagsarbeit

§ ArG Art. 20a

Ferien

Lernende und jugendliche Arbeitnehmer/innen bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben Anrecht auf mindestens fünf Wochen bezahlte Ferien pro Jahr. Bezahlte Feiertage, gesetzliche Ruhe- und Ersatzruhetage, bezahlte, aus wichtigen Gründen bewilligte Urlaubstage sowie der Jugendurlaub gelten nicht als Ferien. Nach vollendetem 20. Altersjahr reduziert sich der gesetzliche Mindestanspruch auf vier Wochen. Werden jedoch im Lehrvertrag für die ganze Dauer der beruflichen Grundbildung fünf oder mehr Wochen eingesetzt, so besteht auch nach Erreichen des 20. Altersjahres ein uneingeschränkter Anspruch auf diese im Vertrag fixierte Feriendauer. Der Ferienanspruch für Lernende wird pro Lehrjahr berechnet und nicht pro Kalenderjahr.

Zeitpunkt: Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Jahres der beruflichen Grundbildung zu gewähren. Vom Ferienanspruch müssen mindestens zwei Ferienwochen zusammenhängend bezogen werden können. Der Berufsbildner oder die Berufsbildnerin bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche der lernenden Person so weit Rücksicht, als es mit den Interessen des Betriebs vereinbar ist und der Besuch der Berufsfachschule nicht beeinträchtigt wird.

Liegen die Ferien ausserhalb der Schulferien, so sind die Lernenden verpflichtet, den berufskundlichen und allgemeinbildenden Unterricht zu besuchen. Schultage während der Ferien gelten als Arbeitszeit.

Abgeltung: Die Ferien dürfen während der Dauer des Lehrverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergütungen abgegolten werden. Ausnahme: vorzeitige Auflösung des Lehrvertrags.

Kürzung Lohn: Leistet die lernende Person während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Lehrbetriebs verletzt, so kann der Lehrbetrieb den Ferienlohn verweigern und den bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen.

Kürzung Ferien: Wird die lernende Person 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 Schwangerschaft und Geburt können die Ferien erst dann um einen Zwölftel gekürzt werden, wenn die Arbeitsverhinderung drei volle Monate gedauert hat. Vorbehalten bleiben günstigere einzel- oder gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarungen.

Bei Verhinderung 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. Wegen Krankheit oder Unfall verpasste Ferientage sind nachträglich zu gewähren, wobei die lernende Person den entsprechenden Nachweis (z. B. Arztzeugnis) zu erbringen hat.

→ Arbeitszeit, Berufsfachschule, Betriebsferien, Lehrvertrag, Urlaub (unbezahlter)

S OR Art. 345a Abs. 3 und Art. 329a ff.

H www.mb.berufsbildung.ch

Finanzierung der Berufsbildung

Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt tragen zur Finanzierung der Berufsbildung bei. Die höhere Berufsbildung und die berufsorientierte Weiterbildung liegen im Vergleich zur beruflichen Grundbildung stärker in der Verantwortung der Unternehmen und der Arbeitnehmer/innen und werden von ihnen zu einem wesentlichen Teil getragen. Ab 2018 engagiert sich der Bund stärker bei der Finanzierung der höheren Berufsbildung (Beiträge für Kurse, die auf eidg. Prüfungen vorbereiten, siehe «Höhere Berufsbildung»).

Berufliche Grundbildung

Öffentliche Hand
Die Kantone, die für den Vollzug in der Berufsbildung zuständig sind, kommen für über drei Viertel der Kosten der öffentlichen Hand auf. Der Bund hat mit dem Berufsbildungsgesetz (BBG) von 2002 seinen Anteil an der Berufsbildung auf einen Viertel der Gesamtkosten der öffentlichen Hand erhöht. Zehn Prozent dieser Bundesmittel sind für die Förderung von Entwicklungsprojekten und besondere Leistungen im öffentlichen Interesse vorgesehen.

Organisationen der Arbeitswelt
Mit ihren Angeboten tragen Berufsverbände und Branchenorganisationen zur Finanzierung bei: Sie leisten Grundlagenarbeiten (z. B. Erarbeiten der Bildungsverordnungen und Bildungspläne), führen zum Teil eigene Bildungsinstitutionen (üK-Kurszentren u. a.) und betreiben Berufswerbung. Sie sind für die Durchführung der überbetrieblichen Kurse verantwortlich.

Lehrbetriebe
Die Ausgaben der Lehrbetriebe für die Berufsbildung können als Investition betrachtet werden. Die Betriebe stellen die Ausbildung der lernenden Person sicher und zahlen ihr einen Lohn. Die Berufsbildung lohnt sich insgesamt für die Betriebe. Gemäss einer Untersuchung aus dem Jahr 2009 stehen den Bruttokosten der Betriebe für Ausbildung in der Höhe von 5,3 Milliarden Franken produktive Leistungen der Lernenden von 5,8 Milliarden Franken gegenüber.

➔ Berufsbildungsamt, Berufsbildungsfonds, Höhere Berufsbildung, Organisationen der Arbeitswelt (OdA), Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), Überbetriebliche Kurse (üK)

§ BBG Art. 52 ff.; BBV Art. 59 bis 67

Freikurse
Freikurse werden von den Berufsfachschulen als freiwillige Ergänzung zur schulischen Bildung angeboten. Freikurse können berufsbezogene oder allgemeinbildende Themen zum Inhalt haben.

Freikurse werden während der Arbeitszeit und in der Freizeit angeboten. Die Lernenden, die im Betrieb und in der Berufsfachschule ausreichende Leistungen erbringen, können Freikurse besuchen. Bis zu einem halben Tag pro Woche dürfen Freikurse auch in die Arbeitszeit fallen, ohne dass der lernenden Person Lohnabzüge gemacht werden dürfen. Der Besuch erfolgt im Einvernehmen mit dem Betrieb. Bei Uneinigkeit entscheidet der Kanton.

Der Besuch von Freikursen wird am besten im Gespräch zwischen Berufsbildenden und Lernenden festgelegt. Die Berufsfachschule informiert über ihr Angebot und kann bei der richtigen Wahl der Freikurse beratend helfen.

Viele Berufsbildner/innen haben erkannt, dass sich gut geplante Freikursbesuche motivierend auf die Lernenden auswirken und deren Leistungen im Betrieb positiv beeinflussen.

Auch der Besuch von vorbereitenden Kursen für den Berufsmaturitätsunterricht (nach der beruflichen Grundbildung) gilt in verschiedenen Kantonen als Freikurs.

→ Berufsfachschule, Stützkurse, Unterricht an der Berufsfachschule

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

Freizeit

Die Freizeit ist grundsätzlich jene Zeit, die der lernenden Person ausserhalb des Betriebs und des Berufsfachschulbesuchs verbleibt. Sie dient in erster Linie der Erholung, und ihre Gestaltung liegt weitgehend im freien Ermessen der lernenden Person und allenfalls ihrer Eltern.

Die vom Gesetz gegebenen Einflussmöglichkeiten der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers auf die Freizeit der lernenden Person sind gering (Persönlichkeitsrechte). Allerdings darf die lernende Person in der Freizeit keine Tätigkeiten ausüben, die den Lehrbetrieb schädigen oder die Bildung beeinträchtigen.

Besteht eine entsprechende Gefährdung, werden der Lehrbetrieb oder die verantwortliche Berufsbildnerin/der verantwortliche Berufsbildner mit der lernenden Person und

allenfalls mit den Eltern das Gespräch aufnehmen und eine Lösung suchen. In schwerwiegenden Fällen kann für die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber ein wichtiger Grund zur Auflösung des Lehrverhältnisses gegeben sein. Im Streitfall kann das Gericht angerufen werden.

→ Absenzen vom Lehrbetrieb, Absenzen von der Berufsfachschule, Arbeitszeit, Schwarzarbeit, Überstunden/Überzeit

§ OR Art. 321a, 328 und 329

Gefährliche Arbeiten

Gefährliche Arbeiten sind für Jugendliche unter 18 Jahren grundsätzlich verboten. Als gefährlich gelten alle Arbeiten, die ihrer Natur nach oder auf Grund der Umstände, unter denen sie verrichtet werden, die Gesundheit, die Ausbildung und die Sicherheit der Jugendlichen sowie deren physische und psychische Entwicklung beeinträchtigen können. Ausnahmen vom Verbot können vorgesehen werden, wenn entsprechende Arbeiten für die Ausbildung im Lehrberuf unentbehrlich sind. Die Ausnahmen müssen zudem nach Art. 4 Abs. 4 ArGV 5 (Jugendarbeitsschutzverordnung) in der Bildungsverordnung definiert und die begleitenden Massnahmen im Bildungsplan im Anhang 2 festgehalten sein.

Das Mindestalter für die Ausübung von gefährlichen Arbeiten in der beruflichen Grundbildung wurde im Jahr 2014 von 16 auf 15 Jahre herabgesetzt. Damit verbunden wurde die Bedingung, dass jede Organisation der Arbeitswelt (OdA) für ihren Beruf begleitende Massnahmen für die Ausübung von gefährlichen Arbeiten Jugendlicher während der beruflichen Grundbildung definiert, die vom Lehrbetrieb umgesetzt werden müssen. Zudem müssen die Bildungsbewilligungen der Lehrbetriebe diesbezüglich überprüft und ergänzt werden, damit sie weiterhin Jugendliche unter 18 Jahren mit gefährlichen Arbeiten beauftragen und ausbilden können.

Für die Regelungen gelten Übergangsfristen.

→	Akkordarbeiten, Jugendarbeitsschutzverordnung
§	Verordnung des WBF über gefährliche Arbeiten für Jugendliche vom 4. Dezember 2007; ArGV 5 Art. 4, 19, 22a; BBG Art. 25; BBV Art. 22; Bildungsverordnung und Bildungsplan (Anhang 2)
H	www.mb.berufsbildung.ch, www.doku.berufsbildung.ch, www.suva.ch, www.bvz.admin.ch, www.sbbk.ch

Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgebenden oder deren Verbänden einerseits und Arbeitnehmer/innen-Verbänden (Gewerkschaften) andererseits.

Es gibt verschiedene Arten von GAV: Im Vordergrund stehen jene Verträge, in denen die beiden Parteien Bestimmungen aufstellen über Abschluss, Inhalt (beispielsweise bezüglich Lohn, Ferien, Mitsprache, Bildungsurlaub) und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse. Im GAV sind vielfach Vereinbarungen enthalten über die Rechte und Pflichten der GAV-Parteien untereinander, etwa über den Vollzug des GAV und die Friedenspflicht.

Die Gesamtarbeitsverträge weisen in der Regel keine Bestimmungen über die Lernenden auf, diese sind demzufolge dem GAV nicht unterstellt. Unbestritten ist, dass sich Arbeitgebende und Lernende darauf einigen dürfen, Bestimmungen eines GAV in den Lehrvertrag zu übernehmen. Keine Probleme ergeben sich auch dann, wenn vereinzelte GAV die Arbeitgebenden verpflichten, für Lehrverhältnisse bestimmte Mindestnormen des GAV, z. B. über Ferien, Entschädigung und Arbeitszeit einzuhalten.

Auf Verlangen aller Vertragsparteien kann ein GAV allgemeinverbindlich erklärt werden, mit der Wirkung, dass der Geltungsbereich auf alle Arbeitgeber/innen sowie Arbeitnehmer/innen eines Wirtschaftszweigs oder eines Berufs ausgeweitet wird.

Arbeitgeber/in, Arbeitnehmer/in, Dachverbände der Arbeitnehmer/innen und der Arbeitgeber/innen, Gewerkschaften, Normalarbeitsvertrag (NAV)

OR Art. 356 ff.; Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen vom 28. September 1956 (AVEG)

www.seco.admin.ch

Gesetzliche Vertretung

Die Lernenden werden mit Vollendung des 18. Altersjahrs volljährig. In der Regel wird aber ein Lehrverhältnis bereits vor Erreichung der Volljährigkeit eingegangen. In dieser Phase können Lernende nur in beschränktem Masse am Rechtsverkehr teilnehmen. Sie bedürfen der gesetzlichen Vertretung, insbesondere auch zum Abschluss des Lehrvertrags.

Die gesetzliche Vertretung wird meistens von den Inhabern der elterlichen Sorge wahrgenommen. Die Stief- und die

Pflegeeltern sind nicht gesetzliche Vertreter. Es stehen ihnen jedoch Mitspracherechte zu.

Sind die Eltern gestorben oder haben sie die elterliche Sorge durch Entzug oder Entmündigung verloren, wird der Jugendliche unter Vormundschaft gestellt. Der Vormund wird gesetzlicher Vertreter. In diesem Fall muss dieser dem Abschluss des Lehrvertrags zustimmen.

Die gesetzliche Vertretung ist nach Obligationenrecht verpflichtet, den Berufsbildner oder die Berufsbildnerin zu unterstützen und das gute Einvernehmen zwischen ihm oder ihr und der lernenden Person zu fördern. Bei grösseren Schwierigkeiten muss der Berufsbildner oder die Berufsbildnerin die gesetzliche Vertretung benachrichtigen.

→ Elterliche Sorge, Lehrvertragsparteien, Rechte und Pflichten der gesetzlichen Vertretung, Volljährigkeit

§ OR Art. 345 Abs. 2; ZGB Art. 296 ff., 368 ff.; ArG Art. 32

Gewalt

Lernende können während der beruflichen Grundbildung von verschiedenen Seiten psychischer oder physischer Gewalt ausgesetzt sein: beispielsweise von anderen Lernenden, von Schülern oder Schülerinnen der Berufsfachschule, von Berufsfachschullehrer/innen, von Mitarbeitenden oder Vorgesetzten des Lehrbetriebs, von Berufsbildner/innen oder vom Elternhaus.

Lernende können aber auch selbst Gewalt anwenden, sei dies im Betrieb, in der Berufsfachschule oder in der Freizeit. Meistens richtet sich die Gewaltanwendung gegen Gleichaltrige, manchmal auch gegen Erwachsene.

Gemäss OR Art. 328 und ArG Art. 6 müssen Arbeitgebende die Persönlichkeit ihrer Angestellten schützen. Gegenüber Jugendlichen haben die Arbeitgebenden zudem eine spezielle Fürsorgepflicht. Das Arbeitsgesetz verlangt, dass Lernende und Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr vor gesundheitlichen Schädigungen und schlechten Einflüssen zu schützen sind. Gut geplantes und der Situation angemessenes Einschreiten bei Gewaltanwendung ist deshalb Teil der Führungs- und Ausbildungsverantwortung.

Anlaufstelle für erste Informationen sind die kantonalen Berufsbildungsämter. Sie beraten und vermitteln Adressen von Fachstellen.

Beratungsstellen, Rassismus, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

ArG Art. 6, 29 Abs. 1 und 2, 32; OR Art. 328

Gewerkschaften

Gewerkschaften sind private, meistens als Vereine konstituierte Arbeitnehmer/innen-Verbände, die nach aussen – vor allem gegenüber der Arbeitgeberschaft und den Behörden – und nach innen, z. B. mittels Selbsthilfeeinrichtungen – für die wirtschaftliche, soziale und kulturelle Besserstellung sowie die Bildung ihrer Mitglieder eintreten. Gewerkschaften sind entweder inner- oder überbetrieblich organisiert. Grosses Gewicht kommt den Gewerkschaften als Partei der Gesamtarbeitsverträge (GAV) zu.

Die Gewerkschaften als Organisationen der Arbeitswelt (OdA) nehmen auch in der Berufsbildung verschiedene Aufgaben wahr:

- Mitwirken an der Ausarbeitung von Bildungsverordnungen
- Mitwirken bei der Organisation von Kursen für Berufsbildner/innen
- Durchführen von Kursen für Berufsbildner/innen
- Durchführen von Abschlussprüfungen
- Übernehmen der Trägerschaft von Berufsfachschulen (Sektionen des Schweizerischen Kaufmännischen Verbandes) und interkantonaler Fachkurse usw.

Arbeitnehmer/in, Berufsorientierte Weiterbildung, Berufsverbände, Dachverbände der Arbeitnehmer/innen und der Arbeitgeber/innen, Gesamtarbeitsvertrag (GAV), Organisationen der Arbeitswelt (OdA)

OR Art. 356 ff. u.a.; BBG Art. 1, 19, 28; BBV Art. 1, 23 ff.

www.gewerkschaftsjugend.ch, www.sgb.ch

Gleichstellung

Im Berufsbildungsgesetz (BBG) ist die «tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann» als Ziel festgelegt. In der Bundesverfassung ist die Gleichstellung der Geschlechter bereits seit 1981 verankert, und seit dem 1. Juli 1996 ist das Bundesgesetz über Gleichstellung von Frau und Mann (GlG) in Kraft. Es gilt für alle Bereiche des Erwerbslebens, also auch für die berufliche Grundbildung.

Das Gleichstellungsgesetz (GlG) verbietet, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Grund ihres Geschlechts diskriminiert werden. Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen müssen zwingend folgende Punkte beachten:

- Das Geschlecht darf bei der Anstellung keine Rolle spielen.
- Frauen und Männer bekommen für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn.
- Frauen und Männer müssen am Arbeitsplatz vor sexueller Belästigung geschützt werden.
- Frauen und Männer werden bei der Aufgabenzuteilung und bei Beförderungen gleich behandelt.
- Frauen und Männern darf nicht gekündigt werden, wenn sie sich über bestehende Diskriminierungen gemäss GlG beschweren.

Das Gleichstellungsgesetz regelt Verfahren, die es Einzelpersonen und Organisationen erleichtern, bei Diskriminierungen die Gerichte anzurufen und Prozesse zu führen. Das Gleichstellungsgesetz schreibt kantonal geregelte Vermittlungsverfahren (Schlichtungsverfahren) vor. Die kantonalen Schlichtungsstellen nach Gleichstellungsgesetz geben unentgeltlich Auskunft.

→ Beratungsstellen, Rechte und Pflichten der Arbeitgeber/innen, Rechte und Pflichten der Lernenden

§ BV; GlG; BBG Art. 3c

www.gleichstellungsgesetz.ch, www.mb.berufsbildung.ch, www.sks-coc.ch

Haftung

Haftung bedeutet, dass jemand für einen Schaden einstehen muss. Die Grundlage dafür kann eine vertragliche Pflicht sein oder in einem ausservertraglichen Fehlverhalten liegen. Haftpflichtig können Private werden, aber auch juristische Personen, z. B. Vereine und Aktiengesellschaften sowie der Staat. Die Voraussetzungen für die Entstehung einer Haftpflicht richten sich nach den jeweiligen Rechtsgrundlagen.

Bei der sogenannten Verschuldungshaftung (Art. 41 ff. OR) wird einem Dritten durch ein Fehlverhalten ein Schaden verursacht. Dabei kann der Schaden absichtlich oder fahrlässig verursacht worden sein. Fahrlässig handelt, wer jene Sorgfalt nicht beachtet, zu der er oder sie nach den Umständen verpflichtet ist, wobei zwischen grober und einfacher (leichter) Fahrlässigkeit unterschieden wird. Eine Verschuldenshaftung kann beispielsweise entstehen, wenn ein Lernender mit der Schubkarre den Briefkasten eines Kunden umstösst und beschädigt. In der Praxis wird ein solcher Schaden je nach Umständen voll oder teilweise von der Betriebshaftpflichtversicherung des Arbeitgebers übernommen, sofern eine solche abgeschlossen wurde.

Für die Haftpflicht aus einem Vertrag (Art. 97 ff. OR) wird regelmässig die Verletzung einer vertraglichen Pflicht vorausgesetzt, die zu einem konkreten Schaden führt. Bei der vertraglichen Haftpflicht wird ein schuldhaftes Verhalten vermutet.

Die Haftung des Lernenden gegenüber dem eigenen Arbeitgeber richtet sich primär nach den arbeitsrechtlichen Bestimmungen (Art. 321e Abs. 2 OR). In diesen Fällen bestimmt sich das Mass der Sorgfalt, das von den Arbeitnehmenden oder den Lernenden verlangt werden kann, «… nach dem einzelnen Arbeitsverhältnis, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrads oder der Fachkenntnisse, die zu der Arbeit verlangt werden, sowie den Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen». Der Lernende muss den Schaden also nur tragen, wenn er die notwendige Sorgfalt hat vermissen lassen.

Private haftpflichtrechtliche Streitigkeiten werden vom Zivilgericht bzw. vom Arbeitsgericht entschieden.

Arbeitsgericht, Arbeitsvertragsrecht, Schaden

OR Art. 41 ff., 97 ff., 321e, 328 sowie versch. Spezialgesetze

Handelsmittelschulen (HMS)

Die Handelsmittelschulen (auch Wirtschaftsmittelschulen (WMS) genannt) können laut Berufsbildungsgesetz von den Kantonen als Bildungsanbieter anerkannt werden. Wollen HMS auf einen eidg. Titel vorbereiten, müssen sie ihre Bildungsgänge mit den Anforderungen der schulisch organisierten kaufmännischen Grundbildung abstimmen und den Personen, die das Qualifikationsverfahren erfolgreich durchlaufen haben, ein EFZ Kauffrau/Kaufmann ausstellen. Die Handelsmittelschulen haben auch die Möglichkeit, Bildungsgänge anzubieten, die zu einem eidg. Berufsmaturitätszeugnis führen.

Abschlussprüfung, Berufsmaturität (BM), Schulisch organisierte Grundbildung (SOG)

BBG Art. 16, 20; BBV Art. 15, 16

www.hms.berufsbildung.ch

Handelsschulen

Handelsschulen (in der Regel private Schulen) bieten Aus- und Weiterbildungen im Bereich der beruflichen Grundbildung sowie der höheren Berufsbildung an. Absolventen und Absolventinnen solcher Schulen erhalten in der Regel ein schulinternes Diplom, können aber, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind (Praktikum), auch zu den offiziellen kaufmännischen Abschlussprüfungen zugelassen werden.

Abschlussprüfung, Schulisch organisierte Grundbildung (SOG)

BBG Art. 16, 20; BBV Art. 15, 16

Handlungskompetenzen

Es existieren vielfältige Umschreibungen und Definitionen des Begriffs der beruflichen Handlungskompetenz. Den unterschiedlichen Definitionen ist gemeinsam, dass Handlungskompetenz in der Regel als ein ganzheitliches Hand-

lungsrepertoire und als Disposition einer Person verstanden wird, in unterschiedlichen Situationen selbstorganisiert zu handeln. In der beruflichen Grundbildung werden Handlungskompetenzen auch als Qualifikationen bezeichnet. Für die berufliche Grundbildung kann folgende Definition verwendet werden:

Handlungskompetent ist, wer berufliche Aufgaben und Tätigkeiten eigeninitiativ, zielorientiert, fachgerecht und flexibel ausführt.

Zweck der beruflichen Grundbildung ist die Aneignung von Handlungskompetenzen, um die Anforderungen im Beruf zu meistern. Die Handlungskompetenzen, die von ausgebildeten Berufsleuten erwartet werden, sind in den Bildungsverordnungen beschrieben und im Bildungsplan ausgeführt. Dies geschieht nach verschiedenen Modellen, am häufigsten angewendet wird das Handlungskompetenzen-Modell (HK-Modell), etwas weniger häufig das Kompetenzen-Ressourcen-Modell (KoRe).

In der beruflichen Grundbildung wird unter beruflicher Handlungskompetenz eine Kombination von Kenntnissen, Fähigkeiten und Haltungen zu bestimmten Handlungen verstanden. Dabei wird zwischen der Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz unterschieden.

Die Fachkompetenzen befähigen Berufsleute, fachliche Aufgaben und Probleme im Berufsfeld eigenständig und kompetent zu lösen sowie den wechselnden Anforderungen im Beruf gerecht zu werden und diese zu bewältigen.

Die Methodenkompetenzen verhelfen den Berufsleuten zu einer guten persönlichen Arbeitsorganisation: Arbeiten werden geordnet und geplant angegangen, Hilfsmittel sinnvoll eingesetzt und Probleme zielgerichtet gelöst.

Unter Sozialkompetenz werden alle persönlichen Fähigkeiten und Einstellungen verstanden, mit denen sich eine Person auf andere ausrichtet. Gemeint sind Aspekte wie Teamgeist, Motivation und Begeisterung in der Zusammenarbeit mit anderen. Das können Kundinnen, Kollegen oder Vorgesetzte sein.

Mit dem Begriff Selbstkompetenz werden Fähigkeiten und Einstellungen bezeichnet, in denen sich die Haltung eines

Menschen zur Arbeit ausdrückt, z. B. Zuverlässigkeit, Selbstständigkeit, Belastbarkeit, aber auch Umgangsformen und Lernbereitschaft.

Berufsabschluss für Erwachsene, Bildungsplan, Bildungsverordnungen, Lernorte, Qualifikation, Taxonomie

BBG Art. 15, 19

Hausordnung

Die Arbeitgebenden können gemäss OR zur Ausführung der Arbeit und zum Verhalten der Arbeitnehmenden und Lernenden im Betrieb oder Haushalt allgemeine Anordnungen erlassen und ihnen besondere Weisungen erteilen. Dies kann dadurch geschehen, dass die Arbeitgebenden eine schriftliche Haus- bzw. Betriebsordnung erlassen. Sie haben dabei die Persönlichkeit der Arbeitnehmenden zu achten, sie zu schützen und auf ihre Gesundheit Rücksicht zu nehmen. Die Arbeitnehmenden und die Lernenden haben die Anordnungen zu befolgen.

Gemäss Arbeitsgesetz ist der Erlass einer Betriebsordnung für industrielle Betriebe obligatorisch, für die anderen Betriebe freiwillig. Eine Betriebsordnung ist entweder mit den Arbeitnehmenden zu vereinbaren oder diese sind vor dem Erlass zumindest anzuhören. Die Betriebsordnung hat Bestimmungen über Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung und allenfalls über die Ordnung und das Verhalten der Arbeitnehmenden im Betrieb zu enthalten. Der Inhalt der Betriebsordnung darf dem zwingenden Recht und den Gesamtarbeitsverträgen nicht widersprechen.

Gesamtarbeitsvertrag (GAV), Rechte und Pflichten der Arbeitgeber/innen, Rechte und Pflichten der Lernenden

OR Art. 321d, 328; ArG Art. 37 ff.

Höchstzahl der Lernenden

Die Bildungsverordnungen schreiben die jeweils zulässige Zahl der Lernenden vor, die von einem Lehrbetrieb in einem Beruf gleichzeitig ausgebildet werden dürfen. Die Höchstzahl richtet sich nach den berufsspezifischen Anforderungen und

der Anzahl der ständig beschäftigten Fachkräfte im Betrieb. Ausnahmen bewilligt gegebenenfalls das kantonale Berufsbildungsamt.

Bildungsbewilligung, Bildungsverordnungen

Bildungsverordnung

Höhere Berufsbildung

Die höhere Berufsbildung umfasst den berufsbildenden, nicht-hochschulischen Bereich der Tertiärstufe. Vermittelt werden Qualifikationen, die für eine anspruchsvolle Berufstätigkeit mit Fach- oder Führungsverantwortung erforderlich sind. Die Bildungsangebote sind vielfältig hinsichtlich Inhalt, Anforderungen und Trägerschaften. Zugang zur höheren Berufsbildung erhalten Berufsleute mit einem eidg. Fähigkeitszeugnis und Berufserfahrung oder einem gleichwertigen Abschluss der Sekundarstufe II und mehrjähriger Berufserfahrung.

In der höheren Berufsbildung existieren zwei Formen von formalen höheren Bildungsabschlüssen, die zu eidg. oder eidg. anerkannten Abschlüssen führen:

- die eidg. Prüfungen (Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen)
- die eidg. anerkannten Bildungsgänge an höheren Fachschulen (HF)

Die Berufsprüfungen und höheren Fachprüfungen werden durch die Organisationen der Arbeitswelt getragen. Sie definieren die beruflichen Qualifikationen entsprechend dem Bedarf des Arbeitsmarkts. Diese Qualifikationsprofile sowie die entsprechenden Qualifikationsverfahren werden in Prüfungsordnungen, die durch das SBFI genehmigt werden, beschrieben und erstellt. Die Qualifikationsverfahren werden gesamtschweizerisch einheitlich und unabhängig von den Anbietern von Vorbereitungskursen durchgeführt. Die Prüfungen stehen unter Aufsicht des SBFI, das auf Antrag der Trägerschaft auch die eidg. Ausweise (Fachausweise und Diplome) ausstellt.

Berufsprüfungen

Berufsprüfungen richten sich an Personen, die dank ihrer mehrjährigen Berufserfahrung bereits vertiefte berufliche

Fähigkeiten besitzen und sich in ihrem Aufgabengebiet spezialisieren wollen. Erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen einer Berufsprüfung erhalten einen eidg. Fachausweis.

Höhere Fachprüfungen (HFP)
Höhere Fachprüfungen sind in der Regel auf den Nachweis von beruflicher Expertise und/oder der Fähigkeit zur Unternehmensführung in KMU ausgerichtet. Erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen einer höheren Fachprüfung erhalten ein eidg. Diplom.

Finanzielle Unterstützung für Vorbereitungskurse von Berufsprüfungen und höheren Fachprüfungen

Der Bundesrat hat am 15. September 2017 die neue subjektorientierte Finanzierung zu den Vorbereitungskursen für eidgenössische Prüfungen verabschiedet. Unter Voraussetzung gewisser Kriterien können seit Januar 2018 Absolvierende von Kursen, die auf eine eidgenössische Prüfung vorbereiten, von einer Bundessubvention profitieren.

Im Auftrag des SBFI koordiniert das SDBB die Finanzierung der vorbereitenden Kurse auf eidgenössische Prüfungen. Die Abwicklungsstelle des SDBB:

- verwaltet die Liste der vorbereitenden Kurse,
- behandelt die Beitragsgesuche und zahlt, wenn die Bedingungen erfüllt sind, die Beiträge an die Antragsteller/innen.

Die Kursregistrierung durch die Kursanbieter und die Beitragsgesuche der Kursabsolventinnen und -absolventen werden über das Onlineportal des SBFI abgewickelt.

Höhere Fachschulen (HF)
Die Bildungsgänge an höheren Fachschulen vermitteln den Absolventinnen und Absolventen die Kompetenzen, in ihrem Bereich selbstständig Fach- und Führungsverantwortung zu übernehmen. Neben der Ausbildung an der Schule sind die Berufspraxis oder die in die Ausbildung integrierten Praktika für den Erwerb von erweiterter beruflicher Handlungskompetenz sehr wichtig. Die Bildungsgänge werden durch das SBFI eidgenössisch anerkannt. Die Qualifikationsverfahren finden an den Schulen selbst statt. Die Bildungsgänge basieren auf Rahmenlehrplänen, die von den Organisationen der Arbeits-

welt in Zusammenarbeit mit den Bildungsanbietern erarbeitet und vom SBFI genehmigt werden.

Ein Diplomzusatz, in dem aufgeführt ist, auf welchem Niveau der Abschluss innerhalb des Nationalen Qualifikationsrahmen Berufsbildung (NQR) und des Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) eingestuft wird, ist für jede eidg. Berufsprüfung, höhere Fachprüfung und jedes Diplom einer höheren Fachschule vorgesehen (werden fortlaufend ergänzt).

Für die Abschlüsse der eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen ist das SBFI zuständig, für die Abschlüsse der höheren Fachschulen sowie für die Abschlüssen der Berufsbildungsverantwortlichen die Bildungsanbieter.

Berufsorientierte Weiterbildung, Diplome, Eidg. Berufsprüfung, Eidg. höhere Fachprüfung, Höhere Fachschulen (HF), Supplementprof.ch, Tertiärstufe

BBG Art. 42 ff.; BBV Art. 23 ff.; Verordnung des WBF über die Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen (MiVo-HF) v. 11. September 2017; Rahmenlehrpläne

www.sbfi.admin.ch

Höhere Fachschulen (HF)

Höhere Fachschulen (HF) bieten Bildungsgänge mit hohem Praxis- und Arbeitsmarktbezug an. Es stehen konkrete Problemstellungen aus Dienstleistung, Betrieb, Werkstatt und Produktion im Vordergrund. Bildungsgänge der höheren Fachschulen bauen meist auf einer abgeschlossenen beruflichen Grundbildung auf und dauern mindestens 2 bzw. 3 Jahre (Vollzeit bzw. berufsbegleitend).

Jeder Bildungsgang beruht auf einem Rahmenlehrplan, den die Bildungsanbieter zusammen mit den Organisationen der Arbeitswelt erarbeiten und der vom SBFI anerkannt wird. Die Bildungsgänge müssen der Verordnung des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen entsprechen. Die Qualifikationsverfahren finden an den Schulen selbst statt.

Zusätzlich zu den Bildungsgängen können an den höheren Fachschulen auch Nachdiplomstudien angeboten werden. Diese erlauben eine Erweiterung von Fach- und Führungskompetenzen sowie eine weitere Spezialisierung und Vertiefung. Die Zulassung zu einem Nachdiplomstudium HF setzt einen Abschluss auf der Tertiärstufe voraus. Auch die Nachdiplomstudiengänge werden vom SBFI anerkannt, basieren aber, mit Ausnahme des Gesundheitsbereichs, nicht auf Rahmenlehrplänen.

Die erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen eines Bildungsgangs oder eines Nachdiplomstudiums von höheren Fachschulen erhalten ein eidg. anerkanntes Diplom. Im Diplom wird der entsprechende Titel mit «dipl.» und den Ergänzungen «HF» oder «NDS-HF» aufgeführt, z. B. dipl. Rettungssanitäter/in HF, dipl. Projektmanager/in NDS-HF.

Seit 2006 ist auf der Basis einer Empfehlung der Fachhochschul-Konferenz die Zulassung von Inhaberinnen und Inhabern von Diplomen der höheren Berufsbildung zu Bachelor-Studiengängen der Fachhochschulen geregelt. Bereits vorhandene Kenntnisse und Fähigkeiten aus der höheren Berufsbildung können «sur dossier» an die Bachelor-Studiengänge der Fachhochschulen angerechnet werden. Zuständig für diesen Entscheid ist die jeweils zulassende Fachhochschule.

Zu jedem Diplom einer höheren Fachschule gibt es einen Diplomzusatz, aus dem ersichtlich ist, auf welchem Niveau der Abschluss innerhalb des Nationalen Qualifikationsrahmen Berufsbildung (NQR) und des Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) eingestuft wird (supplementprof.ch).

Berufsorientierte Weiterbildung, Diplome, Höhere Berufsbildung, Supplementprof.ch, Tertiärstufe

BBG Art. 42 ff.; BBV Art. 23 ff.;
Verordnung des WBF über die Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen (MiVo-HF) v. 11.9.2017; Rahmenlehrpläne

www.sbfi.admin.ch,
Leitfaden Rahmenlehrpläne der höheren Fachschulen, vom Februar 2016, SBFI (ehem. BBT)

Interkantonale Fachkurse

Interkantonale Fachkurse sind eine spezielle Organisationsform des beruflichen Unterrichts. Vorwiegend Saisonbetriebe (Hotellerie, Gastronomie, Seilbahnen) wählen diese Organisationsform für die Ausbildung ihrer Lernenden. Der schulische Unterricht wird in Blockkursen dann angesetzt, wenn die Betriebe nicht geöffnet haben.

Das SBFI kann die Durchführung von interkantonalen Fachkursen auf Gesuch hin bewilligen. Die gesuchstellenden Berufsverbände müssen aufzeigen, dass mit dem interkantonalen Fachkurs das Bildungsziel besser erreicht und die Bildungsbereitschaft der Lehrbetriebe erhöht werden kann.

Zudem dürfen durch die interkantonalen Fachkurse keine übermässigen Kosten und für die Teilnehmenden keine erheblichen Nachteile entstehen.

Die Organisation und Finanzierung der interkantonalen Fachkurse ist mit einer Leistungsvereinbarung zwischen den interessierten Kantonen, vertreten durch die Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK, und den Anbietern geregelt.

→ Berufsfachschule, Unterricht an der Berufsfachschule

BBG Art. 22 Abs. 5

Jugendarbeitsschutzverordnung

In der Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5) sind besondere Vorschriften für Jugendliche in der Ausbildung festgehalten. Diese Bestimmungen gelten nur für Jugendliche bis zu ihrem 18. Geburtstag.

Gefährliche Arbeiten sind für Jugendliche unter 18 Jahren grundsätzlich verboten. Ausnahmen für Jugendliche ab 15 Jahren können vorgesehen werden, wenn entsprechende Arbeiten für die Ausbildung im Lehrberuf unentbehrlich sind. In Berufen mit Ausnahmen nach Art. 4 Abs. 4 ArGV 5 dürfen Lernende gefährliche Arbeiten ausführen, wenn diese Ausnahmen in der Bildungsverordnung definiert und die begleitenden Massnahmen im Bildungsplan im Anhang 2 festgehalten sind.

Das Mindestalter für die Ausübung von gefährlichen Arbeiten in der beruflichen Grundbildung wurde von 16 auf 15 Jahre herabgesetzt.

Nacht- und Sonntagsarbeit für Jugendliche bis 18 Jahre werden nur dann bewilligt, wenn diese zum Erreichen der Ziele der beruflichen Grundbildung notwendig sind. Einzelfallbewilligungen sollten jedoch die Ausnahme sein, da in einer Departementsverordnung zur ArGV 5 festgelegt worden ist, für welche Berufe und in welchem Umfang Nacht- und Sonntagsarbeit zugelassen werden.

→ Arbeitszeit, Arztzeugnis, Gefährliche Arbeiten, Nachtarbeit, Sonntagsarbeit

§ ArGV 5 Art. 4, 19; BBG Art. 25; BBV Art. 22; Bildungsverordnung und Bildungsplan (Anhang 2); Verordnung des WBF über gefährliche Arbeiten für Jugendliche, vom 4. Dezember 2007; Verordnung des WBF vom 21. April 2011 über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung

www.mb.berufsbildung.ch, www.doku.berufsbildung.ch, www.suva.ch, www.bvz.admin.ch

Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität (B&Q)

Die Kommissionen B&Q sind ein Ort der strukturierten Zusammenarbeit der Verbundpartner der beruflichen Grundbildung. Sie tragen die Verantwortung für die Berufs- und die Qualitätsentwicklung. Sie sind insbesondere zuständig für die Pflege und die Weiterentwicklung der Bildungsverordnung, des Bildungsplans sowie der im Anhang des Bildungsplans aufgeführten Instrumente zur Förderung der Qualität.

Die Kommissionen B&Q sind beratende Organe der Trägerschaften der beruflichen Grundbildung und haben im Bereich ihrer Aufgaben Antragsrecht gegenüber ihrer OdA. Sie beantragen Änderungen der Bildungsverordnung, des Bildungsplans sowie der im Bildungsplan aufgeführten Ausführungsbestimmungen und Instrumente. Sie arbeiten inhaltlich-strategisch, haben aber keine Entscheidkompetenzen.

→ Qualitätsentwicklung/Qualitätssicherung, Revision, Verbundpartnerschaft

BBG Art. 8; BBV Art. 3

www.qbb.berufsbildung.ch, www.sbfi.admin.ch

Kompensation

Kompensation von Feiertagen

Feiertage sind nicht zusätzliche Ferientage, sondern öffentlich festgelegte arbeitsfreie Tage, die von den Arbeitgebenden zu gewähren sind. Dementsprechend sind sie nicht ohne weiteres zu kompensieren, wenn sie mit Ferien oder arbeitsfreien Tagen zusammenfallen, sofern dies nicht vertraglich anders vereinbart wurde (z. B. im GAV).

Falls Feiertage mit Ferientagen zusammenfallen, ist die Kompensation in der Praxis üblich, wenn der Ferienanspruch von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber in Arbeitstagen und nicht in Wochen, wie es das OR vorsieht, berechnet wird.

Kompensation bei Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

Arbeiten die Lernenden auf Grund einer Ausnahmebewilligung des Kantons bzw. einer Globalverfügung des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) ausnahmsweise oder regelmässig an Sonn- oder Feiertagen, steht ihnen eine Ersatzruhezeit zu:

- Bei Sonntagsarbeit von mehr als 5 Stunden ist in der vorangehenden oder nachfolgenden Woche an einem Arbeitstag eine Ersatzruhe von mindestens 36 Stunden (Ersatzruhetag und tägliche Ruhezeit) zu gewähren, welche die Zeit von 6 bis 20 Uhr umfassen muss.
- Lernenden, die ausnahmsweise an bis zu 6 Sonntagen pro Kalenderjahr zum Einsatz gelangen, ist ein Stundenlohnzuschlag von 50 Prozent zu bezahlen.

Ist in einem Beruf oder für einen Betrieb die Nachtarbeit bewilligt worden, so gilt es Folgendes zu berücksichtigen:

- Lernenden, die in weniger als 25 Nächten pro Jahr zum Einsatz gelangen, ist ein Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent für die im Nachtzeitraum geleistete Arbeit zu bezahlen.
- Lernende, die dauernd oder regelmässig Nachtarbeit leisten (zwischen 23 und 6 Uhr) haben Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 10 Prozent für die in der Nacht geleistete Arbeit.
- Bei Nachtarbeit muss die Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraums von 10 Stunden geleistet werden.
- Den Lernenden ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.
- Die Jugendarbeitsschutzverordnung und die Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeiten halten fest, dass vor und nach Schultagen keine Nachteinsätze geleistet werden dürfen.

Wird die Arbeit wegen Betriebsstörungen, Betriebsferien, zwischen arbeitsfreien Tagen (Festtagsbrücken) oder wegen ähnlicher Umstände für verhältnismässig kurze Zeit ausgesetzt, dürfen die Arbeitgebenden im Einvernehmen mit den Lernenden für die ausfallende Arbeitszeit innerhalb eines angemessenen Zeitraums den Ausgleich anordnen. Die tägliche Höchstarbeitszeit für Jugendliche (9 Stunden) ist jedoch zu beachten. Ausnahme: landwirtschaftliche Berufe, für diese gilt der Normalarbeitsvertrag (NAV).

Dieselbe Regelung gilt für eine lernende Person, wenn ihr auf Wunsch einzelne arbeitsfreie Tage eingeräumt wurden.

➔ Arbeitszeit, Feiertage, Ferien, Nachtarbeit, Ruhezeit, Sonntagsarbeit

§ ArG Art. 19, 20, 31; ArGV 1 Art. 21, 31; ArGV 5 Art 12; Verordnung des WBF vom 21. April 2011 über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung

Kompetenznachweis

Der Kompetenznachweis ist eine Bestandesaufnahme. Darin ist der Bildungsstand zu einem bestimmten Zeitpunkt erfasst.

Der Lehrbetrieb hält am Ende von jedem Semester den Bildungsstand der lernenden Person in einem Bildungsbericht fest. Die Leistungen werden in einigen Berufen in Form von Kompetenznachweisen dokumentiert, in Noten ausgedrückt und fliessen in die Berechnung der Erfahrungsnote ein.

Auch die Anbieter/innen von überbetrieblichen Kursen dokumentieren die Leistungen der Lernenden in Form von Kompetenznachweisen (üK-KN). Diese können ebenfalls in Noten ausgedrückt werden und fliessen in einigen Berufen in die Berechnung der Erfahrungsnote ein.

Individueller Kompetenznachweis (IKN)

Nebst dem oben genannten Kompetenznachweis gibt es den individuellen Kompetenznachweis (IKN). Der IKN kommt bei einer zweijährigen beruflichen Grundbildung mit eidg. Berufsattest zur Anwendung: Hier ist gemäss SBFI-Leitfaden vorgesehen, für Lernende, die das Qualifikationsverfahren nicht bestehen und den Berufsattestabschluss nicht erreichen können, einen individuellen Kompetenznachweis auszustellen. Diese Personen haben ein Anrecht, sich die erworbenen Kompetenzen individuell am Ende der Ausbildung bestätigen zu lassen. Grundlage bilden die im Bildungsplan festgelegten beruflichen Handlungskompetenzen.

Die Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) stellt ein gesamtschweizerisch einheitliches Formular zur Verfügung, auf dem ihr Logo sowie das der zuständigen OdA abgedruckt sind und das vom Lehrbetrieb ausgestellt und unterschrieben wird.

→ Noten, Lehrbetrieb, Praktische Ausbildung (PrA) nach INSOS, Überbetriebliche Kurse (üK), Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA)

www.berufsbildung.ch, www.eba.berufsbildung.ch, www.sbfi.admin.ch, Leitfaden «Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest», 2014, SBFI (ehem. BBT)

Konflikt

Wenn im Lehrbetrieb Schwierigkeiten oder Differenzen aus dem Lehrverhältnis entstehen, empfiehlt sich in erster Linie ein klärendes Gespräch unter den direkt Beteiligten. Wichtige Gesprächsergebnisse und -inhalte sollten immer schriftlich festgehalten werden. Belegbaren Gesprächen wird mehr Gewicht beigemessen und sie bilden oft eine wichtige Hilfe für spätere Entscheide.

Können die Differenzen oder Streitigkeiten nicht beigelegt werden, ist das Berufsbildungsamt einzubeziehen. Es ist seine Aufgabe, zu beraten und zu vermitteln.

Entscheide über Streitigkeiten aus dem Arbeits- bzw. Lehrverhältnis fallen in die Kompetenz der zuständigen kantonalen Arbeits-, Gewerbe- oder Strafgerichte.

Auflösung des Lehrvertrags, Aufsicht, Betriebsbesuch, Erwerbslosigkeit

BBG Art. 24

www.afb.berufsbildung.ch

Konventionalstrafe

Verspricht bei einem Vertragsabschluss eine Partei der anderen, bei einer Vertragsverletzung – neben einem allfälligen Schadenersatz – eine vereinbarte Geldleistung zu erbringen, verpflichtet sie sich zu einer Konventionalstrafe. Das Gericht kann übermässig hohe Konventionalstrafen herabsetzen.

Beim Lehrverhältnis spielen Konventionalstrafen keine grosse Rolle. Dies unter anderem wegen OR Art. 337d. Gemäss dieser Bestimmung hat der Lehrbetrieb Anspruch auf eine Entschädigung, die einem Viertel des Lohns der lernenden Person entspricht sowie auf weiteren Schadenersatz, wenn die lernende Person ohne wichtigen Grund die Lehrstelle nicht antritt oder sie fristlos verlässt.

Auflösung des Lehrvertrags, Lehrvertrag

OR Art. 160 bis 163, 337d

Kopenhagen-Prozess

Der Kopenhagen-Prozess ist eine arbeitsmarktorientierte Strategie der EU zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit, Qualität und Attraktivität der beruflichen Bildung. Dieses Ziel soll durch verstärkte internationale Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung und durch erhöhte Vergleichbarkeit, Transparenz und Durchlässigkeit in der allgemeinen und beruflichen Bildung erreicht werden. Dadurch wird die Mobilität innerhalb und ausserhalb der nationalen Grenzen gefördert.

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI sitzt im Beobachterstatus in verschiedenen Gremien ein, die im Zusammenhang mit dem Kopenhagen-Prozess stehen, und nimmt auf internationaler Ebene an Expertengesprächen teil.

Die Umsetzung des Kopenhagen-Prozesses ist freiwillig. Für die Umsetzung der Ziele des Kopenhagen-Prozesses wurden unterschiedliche Instrumente entwickelt. Zu den wichtigsten zählen u. a. der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR/EQF), der nationale Qualifikationsrahmen (NQR), der Europass und das Europäische Leistungspunktesystem (ECVET), das – analog zum European Credit Transfer System (ECTS) im Hochschulbereich (Bolognareform) – für die Berufsbildung entwickelt wurde. Der EQR und der NQR werden als Schlüsselinstrumente bezeichnet.

Der EQR und der NQR sollen die Übersetzung und Durchlässigkeit von Qualifikationen und Abschlüssen zwischen den Ländern vereinfachen. Wenn z. B. Arbeitgebende eine Person mit ausländischem Abschluss anstellen wollen, soll der EQR/NQR aufzeigen, wozu diese Person befähigt ist. Gleichzeitig sollen diese Instrumente den Arbeitnehmenden helfen, ihre erworbenen Qualifikationen für die Arbeitgebenden lesbar zu machen.

Anerkennung (Gleichwertigkeit) ausländischer Abschlüsse, Berufsabschluss für Erwachsene, Supplementprof.ch

§ Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (V-NQR-BB) vom 27. August 14

www.sbfi.admin.ch, www.supplementprof.ch, www.nqr-berufsbildung.ch

Krankenversicherung

Gemäss dem Krankenversicherungsgesetz (KVG) ist jede in der Schweiz lebende Person verpflichtet, sich für Krankenpflege zu versichern. Für die Versicherung der Minderjährigen ist die gesetzliche Vertretung verantwortlich. Der Versicherungsschutz des KVG erstreckt sich auf Krankheit, Unfälle und Mutterschaft. Versicherten in bescheidenen wirtschaftlichen Verhältnissen gewähren die Kantone Prämienverbilligungen.

Die Deckung für Unfälle kann bei Versicherten sistiert werden, wenn sie bei ihrer Krankenversicherung mittels Antrag nachweisen, dass sie nach dem Unfallversicherungsgesetz (UVG) obligatorisch für dieses Risiko voll gedeckt sind.

Für Versicherte bis zum vollendeten 18. Altersjahr hat der Versicherer eine tiefere Prämie festzulegen. Er ist berechtigt, dies auch für Versicherte zu tun, die das 25. Altersjahr noch nicht vollendet haben und in Ausbildung sind.

Die obligatorische Krankenpflegeversicherung (Grundversicherung) übernimmt die notwendigen Kosten für die Untersuchung und Behandlung einer Krankheit und ihrer Folgen. Durch freiwillige Zusatzversicherungen können erweiterte Leistungen wie Alternativmedizin, Transport oder eine bessere Versorgung im Spital versichert werden. Die wirtschaftlichen Folgen der Krankheit (Lohnausfall) sind von der obligatorischen Krankenversicherung dagegen nicht gedeckt.

Wird vom Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, übernimmt diese dessen gesetzlich geregelte Lohnfortzahlungspflicht im Krankheitsfall.

→ Krankheit und Unfall, Mutterschaftsversicherung, Unfallversicherung

§ KVG Art. 3, 8, 61 Abs. 3, 65; OR Art. 324a

www.mb.berufsbildung.ch

Krankheit und Unfall

Bei Krankheit und Unfall der lernenden Person sind u. a. folgende Grundsätze zu beachten:

- Ist die lernende Person an der Arbeitsleistung verhindert, hat sie dies dem Lehrbetrieb sofort zu melden bzw. melden zu lassen. Vom dritten Tag an ist in der Regel ein Arztzeugnis vorzulegen. Es kann aber unter Umständen schon ab dem ersten Tag verlangt werden, wenn dies für die Erwerbsausfallversicherung notwendig ist oder erzieherische Gründe dafür sprechen.
- Die lernende Person kann nicht verpflichtet werden, infolge Krankheit oder Unfall versäumte Arbeitszeit nachzuholen. Zur Frage einer allfälligen Lehrzeitverlängerung siehe «Verlängerung der beruflichen Grundbildung».
- Ist die lernende Person infolge Krankheit oder Unfall am Besuch des schulischen Unterrichts verhindert, hat sie dies gemäss der geltenden Schulordnung der betreffenden Schule zu melden.

Kann die lernende Person infolge Krankheit oder Unfall nicht an der Abschlussprüfung teilnehmen, muss sie dies gegenüber der Prüfungsbehörde mit einem Arztzeugnis belegen. Der lernenden Person wird in der Regel Gelegenheit geboten, die Prüfung nach der Genesung nachzuholen. Die Modalitäten finden sich in den entsprechenden Weisungen der Prüfungsbehörden.

Lohnfortzahlung bei Krankheit

- Liegt kein (grobfahrlässiges) Verschulden der lernenden Person an ihrer Krankheit vor, sind die Arbeitgebenden laut OR verpflichtet, für eine bestimmte Zeit den vollen Lohn weiterzubezahlen, einschliesslich einer angemessenen Vergütung für evtl. ausfallenden Naturallohn.

Die Gerichte haben für die Bemessung der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit verschiedene Skalen entwickelt:

Basler Skala:

1. Jahr	3 Wochen
2. und 3. Jahr	2 Monate
4. bis 10. Jahr	3 Monate

Berner Skala:

1. Jahr	3 Wochen
2. Jahr	1 Monat
3. und 4. Jahr	2 Monate

Zürcher Skala:

1. Jahr	3 Wochen
2. Jahr	8 Wochen
3. Jahr	9 Wochen
4. Jahr	10 Wochen

Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann eine vom Gesetz abweichende Regelung getroffen werden, indem die Arbeitgebenden die Lernenden im Rahmen einer kollektiven Kranken-Taggeldversicherung versichern. Die Abweichung muss für die Lernenden dem gesetzlichen Schutz aus Art. 324a OR mindestens gleichwertig sein. Diese Gleichwertigkeit richtet sich nach Dauer und Höhe des Versicherungsanspruchs sowie nach der Beteiligung der Arbeitgebenden an den Prämien.

Verbreitet ist folgende Lösung: Die Arbeitgebenden zahlen während einer Wartezeit von 30 Tagen 80 Prozent des Lohns. Darauf übernimmt die Versicherung für 730 Tage innerhalb von 900 Tagen ebenfalls 80 Prozent des Lohns. Die Arbeitgebenden tragen dabei 50 Prozent der Prämien, die andere Hälfte geht zu Lasten der Lernenden/Arbeitnehmenden. Wenn mindestens 50 Prozent der Prämien zu Lasten der Arbeitgebenden gehen, ist anzunehmen, dass die Gerichte Gleichwertigkeit annehmen würden.

Lohnfortzahlung bei Unfall

Der Erwerbsausfall auf Grund eines Unfalls wird durch die Unfallversicherung gedeckt. Der Anspruch auf Taggeld entsteht am dritten Tag nach dem Unfalltag. Für die ersten drei Tage – Unfalltag miteingerechnet – sind gemäss OR in der Regel die Arbeitgeber/innen zur Zahlung von mindestens vier Fünfteln des Lohns verpflichtet.

→ Abschlussprüfung, Absenzen vom Lehrbetrieb, Absenzen von der Berufsfachschule, Entschädigung der Lernenden, Ferien, Krankenversicherung, Unfallversicherung

§ OR Art. 324a f., 328 f.; ArG Art. 6 ff.; UVG Art. 6 ff.; VUV

www.afb.berufsbildung.ch, www.mb.berufsbildung.ch

Kündigung

Lehrverträge sind befristete Arbeitsverträge. Im Gegensatz zu anderen befristeten Arbeitsverträgen ist bei Lehrverträgen die Vereinbarung eines Kündigungsrechts ausgeschlossen. Ausgenommen ist die Kündigung während der Probezeit. Während dieser Zeit kann ein Lehrvertrag einseitig mit einer Frist von sieben Tagen von beiden Vertragsparteien aufgelöst werden. Die kantonale Behörde ist sofort schriftlich zu orientieren. Nach der Probezeit ist eine vorzeitige Beendigung des Lehrverhältnisses ausnahmsweise möglich, wenn wichtige Gründe vorliegen oder wenn beide Vertragsparteien damit einverstanden sind.

→ Auflösung des Lehrvertrags, Probezeit, Widerruf der Bildungsbewilligung

§ OR Art. 335 ff. und 346

Kurzarbeit

Drängt sich für die Belegschaft eines Lehrbetriebs Kurzarbeit auf, müssen die Arbeitgeber/innen alles ihnen Zumutbare unternehmen, die Lernenden von der Kurzarbeit auszunehmen und sie weiterhin voll auszubilden, beispielsweise durch folgende Massnahmen: Zuteilung zu vollbeschäftigten Abteilungen, Sondermassnahmen zur Überbrückung der Kurzarbeitsperiode, Versetzung in einen andern Betrieb usw. Kurzarbeit ist für Lernende in seltenen Ausnahmefällen denkbar. Die Eltern (gesetzliche Vertretung) sowie das Berufsbildungsamt sind in solchen Fällen möglichst frühzeitig zu informieren.

Der Lehrbetrieb hat bei Kurzarbeit den vollen vertraglich vereinbarten Lohn zu bezahlen. Die lernende Person hat keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung der Arbeitslosenversicherung. Der Ferienanspruch bleibt ungeschmälert. Die Berufsfachschule ist wie gewohnt zu besuchen.

→ Arbeitslosenversicherung, Auflösung des Lehrvertrags, Erwerbslosigkeit

§ OR Art. 324; AVIG Art. 33

H www.seco.admin.ch, www.mb.berufsbildung.ch

Legasthenie und Dyskalkulie

«Legasthenie» ist die im deutschsprachigen Raum verwendete Bezeichnung für Lese- und Rechtschreibschwäche. Der internationale Ausdruck ist «Dyslexie». Man spricht auch von Schwierigkeiten im Schriftspracherwerb.

«Dyskalkulie» ist eine Schwäche beim Erlernen der Rechenoperationen, bei der Orientierung im Zahlenraum und/oder des mathematischen Verständnisses. Man spricht auch von Lernstörungen im mathematischen Bereich.

Lernende mit Lern- und Leistungsschwierigkeiten können Stützkurse der Berufsfachschule besuchen. Zudem sind bei ausgewiesener Legasthenie oder Dyskalkulie sowohl in der Berufsfachschule als auch bei der Abschlussprüfung Nachteilsausgleichsmassnahmen möglich. Das Gesuch um Nachteilsausgleich muss dem zuständigen Berufsbildungsamt spätestens mit der Prüfungsanmeldung gestellt werden und die nötigen Belege oder Zeugnisse von Fachleuten (Fachlehrkräfte, Ärzte etc.) enthalten.

→ Abschlussprüfung, Beratungsstellen, Lernschwierigkeiten/Lerndefizite, Nachteilsausgleich, Stützkurse

§ BBG Art. 3 Abs. c, 7, 18, 22 Abs. 4; BBV Art. 20 und 35 Abs. 3

www.mb.berufsbildung.ch, www.verband-dyslexie.ch, www.sbbk.ch (Empfehlung Nr. 7, Nachteilsausgleich) SDBB, Nachteilsausgleich für Menschen mit Behinderung in der Berufsbildung, 2015 (www.shop.sdbb.ch)

Lehrbetrieb

Der Lehrbetrieb ist im dualen Berufsbildungssystem ein meist privates, manchmal auch öffentliches Produktions- oder Dienstleistungsunternehmen, in dem die Bildung in beruflicher Praxis stattfindet. Die Unternehmen bedürfen einer Bildungsbewilligung der kantonalen Aufsichtsbehörde. Kriterien, die ein Betrieb erfüllen muss, um Lernende auszubilden, finden sich in der Bildungsverordnung des jeweiligen Berufs. Bezüglich der notwendigen Betriebseinrichtung haben einige Berufsverbände eine Liste der Mindesteinrichtungen erstellt, die Lehrbetrieben und der Aufsicht als Richtlinie dient.

Die Lehrbetriebe rekrutieren die Lernenden und schliessen mit diesen einen Lehrvertrag ab. Die Lernenden haben den Status von Beschäftigten und erbringen Arbeitsleistungen für den Lehrbetrieb. Die Ausbildung von Lernenden ist deshalb für den Lehrbetrieb mit einem Nutzen verbunden. Studien zeigen, dass im Durchschnitt aller Lehrbetriebe und Berufe die Produktivleistung der Lernenden die Bruttokosten für die betriebliche Ausbildung übersteigt. Der Nettonutzen variiert je nach Beruf, Grösse und Ausbildungsinfrastruktur der Lehrbetriebe und kann in einigen Fällen auch negativ sein (z. B. Grossbetriebe mit aufwändiger Infrastruktur für die Ausbildung in technischen Berufen).

Aufsicht, Berufsbildner/in im Lehrbetrieb, Berufsfachschule, Bildungsbewilligung, Duales System, Lehrbetriebsverbund, Lernorte, Lernende Person, QualiCarte, Überbetriebliche Kurse (üK), Vignette Lehrbetrieb

BBG Art. 15 f., 20, 24; BBV Art. 9, 14, 39, 44; Bildungsverordnungen

www.hb.berufsbildung.ch,
Handbuch betriebliche Grundbildung, SDBB, 2019

Lehrbetriebsverbund

Beim Lehrbetriebsverbund handelt es sich um eine spezielle Organisationsform der Bildung in beruflicher Praxis. Zwei oder mehrere Betriebe mit sich ergänzenden Tätigkeiten schliessen sich zu einem Lehrbetriebsverbund zusammen und bilden gemeinsam Lernende aus. Diese Zusammenarbeit hat zum Ziel, den Lernenden durch die Nutzung von gemeinsamen Ressourcen eine verordnungskonforme Bildung zu vermitteln und den Ausbildungsaufwand für den einzelnen Betrieb zu optimieren. Damit wird es auch für kleine oder spezialisierte Betriebe möglich, sich an der beruflichen Grundbildung zu beteiligen.

Ein Leitbetrieb bzw. eine Leitorganisation (Einfache Gesellschaft, Verein, Berufs- oder Branchenverband usw.) übernimmt die Verantwortung für die Ausbildungsorganisation und vertritt den Verbund nach aussen. Der Leitbetrieb oder die Leitorganisation kann zudem das Anwerben und die Selektion der Lernenden sowie die administrativen Aufgaben des Verbunds übernehmen.

Die Zusammenarbeit zwischen dem Leitbetrieb beziehungsweise der Leitorganisation und den Verbundsbetrieben ist in einem Vertrag geregelt. Der Lehrvertrag wird zwischen dem Leitbetrieb beziehungsweise der Leitorganisation und der lernenden Person abgeschlossen.

Bildungsbewilligung, Lehrbetrieb, Lehrvertrag

BBV Art. 14

www.lbv.berufsbildung.ch

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. Auf Grund des Lehrplans erarbeiten die Berufsfachschullehrer/innen den schulischen Lehrplan.

Ausbildungsprogramm für die Lehrbetriebe, Ausbildungsprogramm für die überbetrieblichen Kurse, Bildungsplan

Lehrstellenangebot

Auf dem Lehrstellenmarkt treffen sich die Angebote der Unternehmen und die Nachfrage der Jugendlichen. Der Staat hat eine Mittlerrolle. Er sorgt für optimale Rahmenbedingungen für die Unternehmen, fördert das Lehrstellenangebot und unterstützt Jugendliche im Berufswahlprozess.

Die Unternehmen haben ein eigenes Interesse, den Jugendlichen zukunftsfähige Ausbildungsplätze und attraktive Berufsperspektiven anzubieten. Sie sichern sich damit ihren Nachwuchs an gut qualifizierten Fachkräften. Zugleich widerspiegelt das Lehrstellenangebot die langfristigen Bedürfnisse des Arbeitsmarkts. Insbesondere strukturelle Veränderungen wirken sich auf den Lehrstellenmarkt aus. Konjunkturelle Schwankungen haben insofern einen Einfluss, als es in der dualen Berufsbildung auch Aufträge braucht, um Lernende ausbilden zu können.

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Lehrbetrieb, Lehrstellenbarometer, Lehrstellennachweis (LENA), Lehrstellenmarketing

BBG Art.1, 3, 55

www.berufsbildung.ch,
www.berufsberatung.ch/lehrstellen suchen

Lehrstellenbarometer

Der Lehrstellenbarometer wird im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) durchgeführt. Er zeigt die aktuelle Situation und die kurzfristigen Entwicklungstendenzen auf dem Lehrstellenmarkt auf. In repräsentativen Umfragen bei Unternehmen und Jugendlichen werden die zentralen Merkmale der gegenwärtigen Situation erfasst und laufend mitverfolgt.

Ziel ist es, die Veränderungen auf dem Schweizer Lehrstellenmarkt möglichst genau zu dokumentieren und zu kommunizieren. Der Lehrstellenbarometer wird jeweils im April und August erhoben.

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Lehrstellenangebot, Lehrstellennachweis (LENA), Lehrstellenmarketing

BBG Art.1 und 3

www.sbfi.admin.ch

Lehrstellenmarketing

Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt streben gemeinsam ein genügendes Lehrstellenangebot an.

Das Lehrstellenmarketing fällt in den kantonalen Aufgabenbereich. Die kantonalen Berufsbildungsämter sind mit den Verhältnissen in den Regionen vertraut und pflegen den Kontakt mit den Unternehmen vor Ort. Sie können dadurch die Entwicklung des Lehrstellenangebots am besten abschätzen und rechtzeitig geeignete Massnahmen ergreifen. Vom Bund erhalten sie finanzielle Unterstützung.

Zu den Lehrstellenmarketing-Massnahmen zählen:

- Informations-, Image- und Werbekampagnen von Bund, Kantonen und OdA (z. B. Vignette «Lehrbetrieb»)

- Einsatz von Lehrstellenförderinnen und -förderern, die bei Unternehmen vorsprechen und für die Schaffung von Ausbildungsplätzen werben
- Offizielle Verzeichnisse der gemeldeten offenen Lehrstellen (kantonaler Lehrstellennachweis LENA)
- Angebote an Lehrstellenvermittlungsdiensten
- Anschubfinanzierungen durch Bund und Kantone für Lehrstellenförderungsprojekte (z. B. Aufbau von Lehrbetriebsverbünden)

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Berufsbildungsamt, Lehrbetrieb, Lehrstellennachweis (LENA), Vignette Lehrbetrieb

BBG Art.1 und 3

www.berufsbildungplus.ch

Lehrstellennachweis (LENA)

Im Lehrstellennachweis (LENA) veröffentlichen die Kantone die Adressen von Lehrbetrieben mit offenen Lehrstellen. Dieser offizielle Lehrstellennachweis kann auf dem Portal berufsberatung.ch eingesehen werden. Erfasst werden die offenen Lehrstellen je nach Kanton durch die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung oder durch das Berufsbildungsamt. Den Lehrbetrieben ist es freigestellt, ihre Lehrstellen den Kantonen für die Ausschreibung im LENA zu melden. Zusätzlich zu den übers Internet zugänglichen Lehrstellen können bei der kantonalen Berufsberatung und beim Berufsbildungsamt Listen aller Betriebe, die Lernende ausbilden (Lehrfirmen-Liste, LEFI), bezogen werden.

BBG Art. 1 und 3

www.berufsberatung.ch/lehrstellen suchen

Lehrstellenwechsel

Ein Lehrverhältnis wird grundsätzlich für die ganze vertragliche Dauer der beruflichen Grundbildung eingegangen. Ein Wechsel der Lehrstelle kann sich aber aufdrängen, wenn die betrieblichen Voraussetzungen für die weitere Bildung in beruflicher Praxis nicht mehr gegeben sind, wenn die Berufs-

bildnerin bzw. der Berufsbildner und die lernende Person nicht zueinander passen oder wenn das Lehrverhältnis durch besondere Vorkommnisse zu stark belastet ist. Ein Wechsel muss in jedem Fall unter Einbezug des Berufsbildungsamts erfolgen, insbesondere auch deshalb, weil der bestehende Lehrvertrag aufgelöst und ein neuer abgeschlossen wird.

In Berufen der Landwirtschaft ist es Tradition, die einzelnen Lehrjahre der beruflichen Grundbildung in verschiedenen Lehrbetrieben zu absolvieren. Alle Teillehrverträge müssen zu Beginn der beruflichen Grundbildung vorliegen.

→ Auflösung des Lehrvertrags, Aufsicht, Berufsbildungsamt, Lehrvertrag

§ BBG Art. 14, 24; OR Art. 346

Lehrverhältnis

Das Lehrverhältnis bezeichnet die Beziehungen zwischen lernender Person und Arbeitgeberin oder Arbeitgeber auf Grund eines Lehrvertrags im dualen Berufsbildungssystem. Es hat Ausbildungs- und Erziehungsaufgaben zum Inhalt sowie die Pflichten der Arbeitgeber/innen, der Berufsbildner/innen oder der von ihnen für die Ausbildung bezeichneten Fachkräfte. Die Lern- und Arbeitspflicht der Lernenden sowie Anordnungen und Weisungen sind ebenfalls Inhalt des Lehrverhältnisses. Lehrverhältnisse gemäss Berufsbildungsgesetz (BBG) unterstehen der staatlichen Aufsicht.

Lehrverhältnisse gibt es nicht nur in Lehrbetrieben, sondern auch in Lehrwerkstätten und Lehrbetriebsverbünden.

→ Auflösung des Lehrvertrags, Aufsicht, Duales System, Lehrbetrieb, Lehrbetriebsverbund, Lehrvertrag, Lehrwerkstätte, Lernende Person

§ BBG Art. 14 und 24; BBV Art. 8; OR Art. 319 ff.; ArG

Lehrvertrag

Der Lehrvertrag muss vor oder spätestens zu Beginn einer beruflichen Grundbildung vorliegen. Er ist ein Rechtsgeschäft des Privatrechts und als besonderer Einzelarbeitsvertrag im Obligationenrecht geregelt (OR Art. 344–346a). Der Lehrver-

trag bildet die notwendige Grundlage jedes Lehrverhältnisses. Er ist in schriftlicher Form abzufassen und bedarf der Genehmigung durch die kantonale Behörde.

Im Lehrvertrag verpflichtet sich die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber, die lernende Person für einen bestimmten Beruf fachgemäss zu bilden bzw. durch Fachkräfte bilden zu lassen. Die lernende Person verpflichtet sich, zu diesem Zweck Arbeit im Dienste der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zu leisten.

Der Lehrvertrag hat mindestens die Art und die Dauer der beruflichen Grundbildung, den Lohn, die Probezeit, die Arbeitszeit und die Ferien zu regeln. Für den Lehrvertrag gibt es ein national einheitliches Formular. Viele Elemente des Lehrvertrags sind durch zwingende Bestimmungen des öffentlichen und privaten Rechts bereits geregelt und können nicht frei vereinbart werden. Für die Durchsetzung der Ansprüche aus dem Lehrvertrag ist notwendigenfalls das Zivilgericht anzurufen, d. h. in vielen Kantonen die speziellen Arbeitsgerichte.

Die Bestimmungen über den Lehrvertrag gelten auch für die zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest. Die gegenseitige Durchlässigkeit zwischen der zweijährigen und der drei- oder vierjährigen beruflichen Grundbildung ist möglich. Da mit einem Wechsel ein neues Lehrverhältnis begründet wird, ist ein neuer Lehrvertrag abzuschliessen.

Erfolgt die Bildung in beruflicher Praxis nacheinander in verschiedenen Betrieben, so kann der Vertrag für die Dauer des jeweiligen Bildungsteils abgeschlossen werden. Alle Teillehrverträge müssen jedoch zu Beginn der beruflichen Grundbildung vorliegen. Namentlich in der Landwirtschaft haben Teillehrverträge Tradition, indem einzelne Ausbildungsjahre in anderen Sprachregionen absolviert werden. Der Abschluss von Teillehrverträgen ist aber auch in anderen Branchen möglich.

Das national einheitliche Formular für den Lehrvertrag steht in den vier Landessprachen online (www.lv.berufsbildung.ch) und gedruckt zur Verfügung.

➔ Arbeitsgericht, Arbeitsvertragsrecht, Auflösung des Lehrvertrags, Lehrvertragsparteien, Rechte und Pflichten der Arbeitgeber/innen, Rechte und Pflichten der gesetzlichen Vertretung, Rechte und Pflichten der Lernenden, Zusatzvereinbarungen zum Lehrvertrag

BBG Art. 14 Abs. 2; OR Art. 344 bis 346a; entsprechende Bildungsverordnung; kant. Einführungsgesetze zum BBG

www.lv.berufsbildung.ch

Lehrvertragsparteien

Lehrvertragsparteien und damit die Partner für die Erfüllung der Vertragspflichten sind die lernende Person und der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin. Die gesetzliche Vertretung – in der Regel die Eltern – sind nicht Vertragspartei, aber sie handeln beim Vertragsabschluss für die minderjährige lernende Person als gesetzliche Vertreter oder müssen zumindest ihre Zustimmung zum Vertragsabschluss geben. Auch das Berufsbildungsamt, das den Lehrvertrag zu genehmigen hat, ist nicht Vertragspartei.

Arbeitsvertragsrecht, Auflösung des Lehrvertrags, Berufsbildner/in im Lehrbetrieb, Gesetzliche Vertretung, Lernende Person, Rechte und Pflichten der Arbeitgeber/innen, Rechte und Pflichten der gesetzlichen Vertretung, Rechte und Pflichten der Lernenden

BBG Art. 14; BBV Art. 8; OR Art. 344

Lehrwerkstätte

Lehrwerkstätten gelten als schulisch organisierte Grundbildung und sind in der Regel öffentlichen Berufsfachschulen angegliedert. Lehrwerkstätten vermitteln die Bildung in beruflicher Praxis, die normalerweise in privaten Lehrbetrieben stattfindet. Das Angebot an Ausbildungsplätzen in Lehrwerkstätten ist vergleichsweise gering, etwas verbreiteter ist es in der französisch- und italienischsprachigen Schweiz anzutreffen.

Die berufliche Grundbildung endet auch in Lehrwerkstätten mit der Abschlussprüfung und führt zum eidg. geschützten Berufstitel.

Aufsicht, Berufliche Grundbildung, Duales System, Schulisch organisierte Grundbildung (SOG)

BBG Art. 16; BBV Art. 6

Lehrzeugnis

Wie alle Arbeitnehmer/innen hat auch die lernende Person nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zeugnis des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin. Es muss die erforderlichen Angaben über den erlernten Beruf und die Dauer der beruflichen Grundbildung enthalten. Diese Kurzform wird Lehrbestätigung genannt. Der Lehrbetrieb ist verpflichtet, der lernenden Person am Ende der beruflichen Grundbildung eine Lehrbestätigung auszustellen.

Auf Verlangen der lernenden Person oder ihres gesetzlichen Vertreters hat das Zeugnis auch über die Fähigkeiten, die Leistungen und das Verhalten der lernenden Person Auskunft zu geben. Diese ausführliche Form wird Lehrzeugnis genannt.

Gemäss OR Art. 330a können die Arbeitnehmenden jederzeit von den Arbeitgebenden ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses ausspricht. Diese knappe Form des Arbeitszeugnisses wird üblicherweise Arbeitsbestätigung genannt. Auch die Lehrbestätigung stellt in der Regel eine Arbeitsbestätigung dar.

Das nach erfolgreicher Abschlussprüfung vom Kanton ausgestellte eidg. Fähigkeitszeugnis oder eidg. Berufsattest ersetzt das Lehrzeugnis nicht.

➔ Ausweise der Berufsbildung, Bildungsbericht, Berufsbildner/in im Lehrbetrieb, Lernende Person, Rechte und Pflichten der Arbeitgeber/innen, Rechte und Pflichten der Lernenden, Zeugnisse

S OR Art. 330a, 346a

H www.hb.berufsbildung.ch

Lerndokumentation

Die Lerndokumentation (früher: Arbeitsbuch) ist ein Instrument zur Förderung der betrieblichen Bildung. Die lernende Person hält in der Lerndokumentation Folgendes laufend fest: alle wesentlichen Arbeiten, die erworbenen Fähigkeiten und die Erfahrungen, die sie im Lehrbetrieb macht. Die Lerndokumentation dient ihr zudem als Nachschlagewerk. Die Berufsbildnerin bzw. der Berufsbildner ersieht aus der Lern-

dokumentation den Bildungsverlauf, das Berufsinteresse und das persönliche Engagement der lernenden Person.

Für das Führen einer Lerndokumentation muss der lernenden Person während der Arbeitszeit genügend Zeit eingeräumt werden. Die Berufsbildnerin bzw. der Berufsbildner kontrolliert und unterzeichnet die Lerndokumentation periodisch.

In der jeweiligen Bildungsverordnung ist festgehalten, ob die Lerndokumentation an der Abschlussprüfung als Hilfsmittel verwendet werden darf.

Die Lerndokumentation – herausgegeben vom SDBB – ist berufsneutral. Verschiedene Organisationen der Arbeitswelt geben ein branchenbezogenes Produkt heraus, das in der Regel bei der Organisation selbst, in der Berufsfachschule oder den überbetrieblichen Kursen bezogen werden kann.

Die Lerndokumentation ist auch Bestandteil – und gleichzeitig das Herzstück – der Dokumentation berufliche Grundbildung, die in der Berufswelt unter anderem als Arbeitsbuch oder Ausbildungsdokumentation bezeichnet wird. Es handelt sich um ein Ablagesystem, in dem die lernende Person die wichtigen Unterlagen der Ausbildung einordnen kann.

Abschlussprüfung, Berufsbildner/in im Lehrbetrieb, Bildungsbericht, Bildungsplan, Dokumentation berufliche Grundbildung, Lehrbetrieb, Lernende Person, Qualifikationsverfahren (QV)

BBG Art.19; BBV Art. 12 Abs. 1c; Bildungsverordnungen Abschnitt 7 Lerndokumentation, Bildungsbericht und Leistungsdokumentation

www.lp.berufsbildung.ch, www.oda.berufsbildung.ch

Lernende Person

Als lernende Person (auch: Lernende; früher: Lehrling) gilt, wer die obligatorische Schulzeit beendet hat und auf Grund eines Lehrvertrags einen Beruf erlernt, der in einer Bildungsverordnung geregelt ist.

Eine berufliche Grundbildung kann antreten, wer das 15. Altersjahr vollendet hat und aus der obligatorischen Schulzeit entlassen ist. Eine Unterschreitung des Mindestalters kann die zuständige kantonale Behörde in bestimmten Fällen bewilligen.

Arbeitnehmer/in, Arbeitsgesetz (ArG), Arbeitsvertragsrecht, Berufliche Grundbildung, Entschädigung für Lernende, Gesetzliche Vertretung, Jugendarbeitsschutzverordnung, Lehrbetrieb, Lehrverhältnis, Lehrvertrag, Mindestalter der Lernenden, Rechte und Pflichten der Lernenden

BBG Art. 10, 14, 16; OR Art. 344 ff.; ArGV 5 Art. 9

Lernorte

Markenzeichen und Stärke der dualen Berufsbildung ist der enge Bezug zur Arbeitswelt. Dieser widerspiegelt sich in den drei Lernorten, in denen die gesamte berufliche Grundbildung vermittelt wird:

Der Lehrbetrieb

Im dualen System findet die berufliche Grundbildung in einem Lehrbetrieb (oder in einem Lehrbetriebsverbund) statt, wo den Lernenden die berufspraktischen Fertigkeiten vermittelt werden.

Die Berufsfachschule

Sie vermittelt die schulische Bildung. Diese besteht aus berufskundlichem und allgemeinbildendem Unterricht sowie Sport.

Die überbetrieblichen Kurszentren

Die überbetrieblichen Kurse dienen – ergänzend zur Bildung in Lehrbetrieb und Berufsfachschule – der Vermittlung und dem Erwerb grundlegender Fertigkeiten.

Berufsfachschule, Lehrbetrieb, Lehrbetriebsverbund, Lehrwerkstätte, Lernortkoordination und -kooperation, Schulisch organisierte Grundbildung (SOG), Überbetriebliche Kurse (üK)

BBG Art. 16, 21, 23; BBV Art. 14, 17 ff.

Lernortkoordination und -kooperation

Mit Lernortkoordination bzw. -kooperation ist die Zusammenarbeit zwischen Berufsfachschule, überbetrieblichem Kurszentrum und Lehrbetrieb in der dualen Berufsbildung gemeint. Die Zusammenarbeit kann sich von der Mitarbeit in Prüfungsausschüssen bis zur gemeinsamen Erstellung von Unterrichtskonzepten erstrecken.

Koordination und Kooperation der drei Lernorte (bezüglich Inhalten, Arbeitsmethoden, Zeitplanung, Gepflogenheiten des Berufs) sind eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen der beruflichen Grundbildung. Insbesondere Personen mit Lernschwierigkeiten oder Lerndefiziten sind auf eine gute Abstimmung aller an der Ausbildung Beteiligten angewiesen.

Berufspädagogik, Berufsfachschule, Lehrbetrieb, Lehrbetriebsverbund, Lernorte, Überbetriebliche Kurse (üK)

§ BBG Art. 16 Abs. 5

Lernschwierigkeiten/Lerndefizite

Lernschwierigkeiten oder Lerndefizite hemmen oder verhindern das Einprägen oder Behalten von Wissen und von Fertigkeiten. Festgestellt werden sie meistens in der Volksschule, können sich aber auch erst bei der Vermittlung der beruflichen Praxis zeigen. Lernschwierigkeiten können verschiedene Ursachen haben wie mangelnde kognitive Fähigkeiten, mangelnde Vorbildung, ungenügende Lernstrategien, belastende soziale Umstände oder gesundheitliche Beeinträchtigungen.

Je nach Ursache und Schweregrad entsprechen Lernschwierigkeiten einer Behinderung. In diesen Fällen kann Anspruch auf sonderpädagogische Massnahmen und einen Nachteilsausgleich bestehen. Behinderungen können sein:

- Seh- und Hörbehinderung
- Querschnittlähmung
- Dyslexie (Legasthenie) und Dyskalkulie
- Aufmerksamkeits-Defizit-(Hyperaktivitäts-)Störung (ADHS)

Anlaufstelle für erste Informationen bei Lernschwierigkeiten sind die kantonalen Berufsbildungsämter oder die Berufsfachschulen. Sie beraten und vermitteln auch Adressen von weiteren Fachstellen. Für komplexe Fälle können beispielsweise Heilpädagoginnen oder Heilpädagogen bzw. Lernpsychologinnen oder Lernpsychologen beigezogen werden.

Abschlussprüfung, Fachkundige individuelle Begleitung (FiB), Legasthenie und Dyskalkulie, Nachteilsausgleich, Praktische Ausbildung (PrA) nach INSOS, Stützkurse

BBG Art 3 Bst. c; BBV Art. 35 Abs. 3

www.mb.berufsbildung.ch; www.sbbk.ch (Empfehlung Nr. 7, Nachteilsausgleich); SDBB, Nachteilsausgleich für Menschen mit Behinderung in der Berufsbildung, 2015 (www.shop.sdbb.ch)

Lernstunden

Lernstunden sind die Grundlage für die Berechnung von Lernleistungen in internationalen Systemen. Sie gelten insbesondere als Basis für die Anrechnung der beruflichen Praxis.

Lernstunden umfassen nicht nur Präsenzzeiten, sondern auch den durchschnittlichen Aufwand für selbstständiges Lernen, persönliche oder Gruppenarbeiten, weitere Veranstaltungen im Rahmen der jeweiligen Bildung, Lernkontrollen und Qualifikationsverfahren sowie die Umsetzung des Gelernten in die Praxis.

Berufsbildungsverantwortliche, Berufsbildner/in im Lehrbetrieb, Kopenhagen-Prozess

BBV Art. 42

Migration

Der Zugang zur Berufsbildung ist für die Integration von Migrantinnen und Migranten zentral. Die zuständigen kantonalen Stellen sowie die Berufsfachschulen bieten verschiedene Unterstützungsmassnahmen (z. B. Sprachkurse) für die Integration von ausländischen Lernenden oder Erwerbstätigen an. Lehrbetriebe übernehmen bei der Integration eine wichtige Funktion, indem sie auch ausländische Jugendliche als Lernende einstellen.

Ab 2018 bietet die grosse Mehrheit der Kantone eine einjährige Integrationsvorlehre an. Gemeinsam mit dem Bund wurde ein Pilotprojekt entwickelt. Mit der Integrationsvorlehre werden anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen gezielt auf eine Berufslehre vorbereitet. Die Teilnehmenden können in einem Berufsfeld praktische, schulische und sprachliche Kompetenzen aufbauen.

→ Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung, Beratungsstellen, Übergang obligatorische Schule – Sekundarstufe II, Stützkurse

§ ANAG; BVO; FZA

H www.sem.admin.ch, www.mb.berufsbildung.ch, www.sem.admin.ch

Militärdienst/Zivildienst

Im Normalfall absolvieren militärdienstpflichtige Schweizer oder freiwillig Dienst leistende Schweizerinnen die Rekrutenschule ab 18 oder 19 Jahren. Wo die berufliche Grundbildung zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen ist, empfiehlt sich eine frühzeitige Information beim Kreiskommando des Wohnkantons der lernenden Person über die zur Verfügung stehenden Ausweichmöglichkeiten. Die Rekrutenschule kann in Ausnahmefällen – bis zum 24. Altersjahr – auf ein begründetes Gesuch verschoben werden. Insbesondere, wenn die berufliche Grundbildung noch nicht abgeschlossen ist. Nachteile, die sich aus einer Verschiebung für die lernende Person später ergeben können (Häufung von Militärdiensten, unpassende Dienstzeiten), sollten zu Gunsten einer kontinuierlichen Ausbildung in Kauf genommen werden. Der Abschluss der beruflichen Grundbildung sollte in jedem Fall Vorrang vor der militärischen Ausbildung haben.

Muss die lernende Person während ihrer beruflichen Grundbildung Militärdienst leisten, so stehen ihr Beiträge aus der Erwerbsersatzordnung zu. Rekruten erhalten grundsätzlich eine Einheitsentschädigung von 62 Franken pro Tag. Dies unabhängig davon, ob sie vor dem Einrücken erwerbstätig waren, ob sie sich in Ausbildung befanden oder während der Rekrutenschule weiterhin ein Arbeitsverhältnis besteht. Eine Ausnahme gilt für Rekruten mit Kindern. Sie erhalten gleiche Entschädigungen wie Personen (Erwerbstätige/Nichterwerbstätige), die ihre Grundausbildung abgeschlossen haben.

Bei längerer Unterbrechung durch Militärdienst kann die berufliche Grundbildung nur dann verlängert werden, wenn das Bildungsziel in der noch zur Verfügung stehenden Zeit nicht erreicht werden kann. Eine Verlängerung der beruflichen Grundbildung ist nur im Einvernehmen der Vertragsparteien und mit Zustimmung des Berufsbildungsamts möglich. Fällt die Abschlussprüfung zeitlich in die Rekrutenschule, so muss der für die Prüfung benötigte Urlaub beim zuständigen Kommandanten verlangt werden.

Zivildienst

Die Dienstleistung in der Armee kann mit unüberwindbaren Gewissenskonflikten verbunden sein. Die Bundesverfassung garantiert in diesen Fällen mit Art. 59 eine Alternative: den zivilen Ersatzdienst.

Die Dauer des zivilen Ersatzdienstes beträgt das 1,5-Fache der üblichen militärischen Dienstpflicht. Gleich wie beim Militärdienst besteht auch beim Zivildienst eine Pflicht zur Dienstleistung. Im Falle einer noch nicht abgeschlossenen Berufslehre müssen die Einsätze deshalb mit der Ausbildung koordiniert werden. Wie Angehörige der Armee haben auch Zivildienstleistende Anspruch auf Erwerbsersatz.

→ Absenzen vom Lehrbetrieb, Absenzen von der Berufsfachschule, Entschädigung für Lernende, Verlängerung der beruflichen Grundbildung

§ BV; EOG; MDV; ZDG

www.mb.berufsbildung.ch (Merkblatt Berufliche Grundbildung und Militär), www.vtg.admin.ch, www.zivi.admin.ch

Mindestalter der Lernenden

Eine berufliche Grundbildung kann antreten, wer das 15. Altersjahr vollendet und die obligatorische Schulzeit abgeschlossen hat. Eine Unterschreitung des Mindestalters kann die zuständige kantonale Behörde bewilligen, wenn besondere Umstände vorliegen und aus medizinischer Sicht keine Einwände vorhanden sind.

Beginn der beruflichen Grundbildung

ArGV 5 Art. 9

www.iva-ch.ch

Mitsprache der Lernenden

Das Berufsbildungsgesetz (BBG) sieht sowohl im betrieblichen wie im schulischen Bereich die Mitsprachemöglichkeit der lernenden Person vor.

Im Betrieb gibt es vielfältige Möglichkeiten der Mitsprache: Gespräche im beruflichen Alltag; Zielvereinbarungen, welche die Lernenden und die Berufsbildner/innen gemeinsam aufstellen; die halbjährlich stattfindende Besprechung des Bildungsberichts sowie die regelmässige Standortbestimmung, die von den Berufsbildnern und den Berufsbildnerinnen vorgenommen wird.

Die schulische Mitsprache ist in den kantonalen Gesetzen oder in Schulordnungen geregelt.

Berufsfachschule, Bildungsbericht, Lehrbetrieb, Rechte und Pflichten der Lernenden, Standortbestimmung

BBG Art. 10

Mobbing

Mobbing ist Missbrauch von Macht am Arbeitsplatz, in der Berufsfachschule, in Vereinen usw. Mobbing am Arbeitsplatz kann unter Mitarbeitenden, zwischen Vorgesetzten und Untergebenen vorkommen und auch Lernende treffen. Typische Mobbinghandlungen sind Verbreitung falscher Gerüchte, Demütigungen, Zuweisung sinnloser oder entwürdigender

Arbeitsaufgaben, ständige Kritik an der Arbeit, soziale Isolation und Gewaltandrohungen.

Bei Mobbing sind die Parteien oft nicht klar, und es fehlen die gemeinsamen Ziele der Auseinandersetzung wie z. B. die Entscheidung in einer Sachfrage. Damit schikanierende Verhaltensweisen als Mobbing bezeichnet werden können, müssen sie über längere Zeit erfolgen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Mitarbeitenden vor Mobbing zu schützen. Bei Hinweisen auf Mobbing sind die kantonalen Berufsbildungsämter Anlaufstelle für erste Informationen. Sie beraten und vermitteln Adressen von Fachstellen.

→ Beratungsstellen

§ ArG Art. 6; OR Art. 328

www.mb.berufsbildung.ch

Modulare Bildungskonzepte

Bildungskonzepte im Baukastensystem basieren vor allem auf dem Prinzip der Handlungskompetenz. Das System besteht aus verschiedenen Modulen, die jeweils einer Teilqualifikation entsprechen und einzeln abgeschlossen werden. Die Gesamtheit der Module bzw. der Abschlüsse entsprechen den Anforderungen für einen beruflichen Abschluss.

Hauptsächlich werden die modularen Bildungssysteme in der höheren Berufsbildung und in der berufsorientierten Weiterbildung eingesetzt. Die Weiterbildungsprogramme für Schreiner/innen beispielsweise werden modularisiert angeboten.

In der beruflichen Grundbildung gibt es Angebote für Erwachsene in den Uhren- und Swissmemberufen sowie in der Hauswirtschaft.

→ Berufliche Grundbildung, Berufsabschluss für Erwachsene, Berufsorientierte Weiterbildung, Höhere Berufsbildung, Qualifikationsverfahren (QV), Tertiärstufe

www.ausbildung-weiterbildung.ch, www.karriere.ch

Mutterschaftsversicherung

Die Mutterschaftsversicherung gewährt Arbeitnehmerinnen respektive Lernenden nach der Geburt ihres Kindes Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung. Dies ist auch dann der Fall, wenn sie in einem gültigen Arbeitsverhältnis stehen, aber vor der Geburt der Arbeitsstelle fernbleiben mussten und keinen Anspruch mehr auf Lohnfortzahlung haben.

Die Arbeitnehmerin respektive die lernende Person kann einen Anspruch geltend machen, wenn sie bis zur Niederkunft während mindestens neun Monaten AHV-versichert war und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang einer Erwerbstätigkeit nachgegangen ist. Nicht von Belang ist, ob sie die Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub wieder aufnimmt oder nicht.

Mütter, die bei der Geburt erwerbslos sind und ein Taggeld der Arbeitslosenversicherung beziehen, erhalten den bezahlten Mutterschaftsurlaub ebenfalls. Das Gleiche gilt für Mütter, die infolge Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig sind und ein Kranken-, Unfall- oder IV-Taggeld beziehen. Die Mutterschaftsentschädigung löst dann diese Taggelder ab.

Der Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung beginnt am Tag der Geburt und endet spätestens nach 14 Wochen. Wenn die Mutter die Erwerbstätigkeit ganz oder teilweise wieder aufnimmt, endet der Anspruch vorzeitig. Bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes kann die Mutter beantragen, dass der Anspruch auf Entschädigung erst mit der Heimkehr des Kindes beginnt. Die Mutterschaftsentschädigung wird nicht automatisch ausbezahlt. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber muss das ausgefüllte Gesuchsformular an die Ausgleichskasse weiterleiten.

→ Krankenversicherung, Lernende Person, Schwangerschaft

S EOG Art. 16b ff.

H www.mb.berufsbildung.ch, www.seco.admin.ch

Nachtarbeit

Die Zeit von 6 bis 23 Uhr gilt als Tages- und Abendarbeit und ist bewilligungsfrei. Beginn und Ende der betrieblichen Tages- und Abendarbeit können zwischen 5 Uhr und 24 Uhr anders festgelegt werden. Hingegen gilt es, die Sondervorschriften für Jugendliche zu berücksichtigen: Jugendliche ab 16 Jahren dürfen höchstens bis 22 Uhr beschäftigt werden. Die ausnahmsweise oder regelmässige Nachtarbeit von Jugendlichen ab 16 Jahren ist bewilligungspflichtig. Für bestimmte Berufe sind in einer Verordnung des WBF jedoch Ausnahmen von der Bewilligungspflicht geregelt. Für Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit im Einzelfall gilt der Grundsatz, dass Nachtarbeit nur erlaubt ist, wenn sie für die Berufsbildung der Jugendlichen unentbehrlich ist oder eine Notwendigkeit auf Grund einer Betriebsstörung bei höherer Gewalt besteht. Erweist sich Nachtarbeit als notwendig, so hat sich diese nach den entsprechenden kantonalen Ausnahmebewilligungen zu richten und ist im Lehrvertrag festzuhalten. Dauernde und regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit muss vom SECO genehmigt werden.

Ist in einem Beruf oder für einen Betrieb die Nachtarbeit bewilligt worden, so gilt es Folgendes zu berücksichtigen:

- Lernenden, die weniger als 25 Nächte pro Jahr eingesetzt werden, ist ein Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent für die im Nachtzeitraum geleistete Arbeit zu bezahlen.
- Lernende, die dauernd oder regelmässig Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 10 Prozent für die in der Nacht geleistete Arbeit.
- Bei Nachtarbeit muss die Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraums von 10 Stunden geleistet werden.
- Den Lernenden ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinander folgenden Stunden zu gewähren.
- Die Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit hält fest, dass vor und nach Schultagen keine Nachteinsätze geleistet werden dürfen.

➔ Arbeitszeit, Arbeitszeitgesetz (AZG), Jugendarbeitsschutzverordnung, Kompensation, Schichtarbeit, Sonntagsarbeit, Überstunden/Überzeit

§ ArG Art. 10, 17b, 29 bis 32; ArGV 1 Art. 31; ArGV 5 Art. 12 Abs. 4; Verordnung des WBF vom 29. Mai 2008 über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung

www.seco.admin.ch

Nachteilsausgleich

Lernenden mit Behinderung dürfen in der beruflichen Grundbildung und in der höheren Berufsbildung beim Lernen, bei Prüfungen in der Berufsfachschule, beim Qualifikationsverfahren und in den überbetrieblichen Kursen auf Grund der Behinderung keine Nachteile entstehen.

Unter dem Begriff «Nachteilsausgleich für Menschen mit Behinderung» werden spezifische Massnahmen verstanden, die zum Ziel haben, behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen. Es handelt sich dabei um Anpassungen bei der Ausbildung und den Qualifikationsverfahren, die für die Sicherstellung der Chancengleichheit in der Berufsbildung für Menschen mit Behinderung notwendig sind. Mit dem Nachteilsausgleich, der die Prüfungserleichterungen ablöst, wird die rechtliche Gleichstellung von Menschen mit Behinderung in der Berufsbildung umgesetzt.

Die Anpassungen beschränken sich auf die Bereiche, die behinderungsbedingt nicht oder nur teilweise erfüllt werden können. Die Qualifikation, d.h. das verlangte oder notwendige Wissen und Können, die für die qualifizierte Ausübung eines Berufs vorausgesetzt wird, wird dabei nicht beschränkt. Die Abschlussprüfung wird also nicht erleichtert, sondern es werden behinderungsbedingte Nachteile ausgeglichen, ohne die Qualifikationskriterien inhaltlich zu verändern.

Ist eine lernende Person auf Grund einer Behinderung beim Erlernen eines Berufs eingeschränkt, so kann das kantonale Berufsbildungsamt auf Antrag des Lehrbetriebs oder der lernenden Person einen Nachteilsausgleich für die Berufsfachschule, die überbetrieblichen Kurse und das Qualifikationsverfahren gewähren. Ein Nachteilsausgleich wird bei körperlichen Behinderungen oder Lern- und Leistungsschwierigkeiten wie zum Beispiel Legasthenie (Lese- und Rechtschreibschwäche), Dyskalkulie (Rechenschwäche) oder

Aufmerksamkeits-Defizit-(Hyperaktivitäts-)Störung AD(H)S gewährt. Bei Einreichung des Gesuchs soll gleichzeitig geprüft werden, ob alle Fördermassnahmen ausgeschöpft worden sind. Das Gesuch um Nachteilsausgleich für die Abschlussprüfungen muss spätestens mit der Prüfungsanmeldung gestellt werden und die nötigen Belege oder Zeugnisse von Fachleuten (Fachlehrkräfte, Ärzte etc.) enthalten.

Fachkundige individuelle Begleitung (FiB), Legasthenie und Dyskalkulie, Lernschwierigkeiten/Lerndefizite, Praktische Ausbildung (PrA) nach INSOS, Qualifikationsverfahren (QV)

§ BBG Art. 3 und 18; BBV Art. 35; BehiG Art. 20

www.insos.ch, www.szh.ch, www.sbfi.admin.ch: Merkblatt Nachteilsausgleich für Menschen mit Behinderungen bei Berufsprüfungen und höheren Fachprüfungen, SBFI, 2013; www.sbkk.ch: Empfehlung Nr. 7 der SBBK, Nachteilsausgleich und Formulare; Nachteilsausgleich für Menschen mit Behinderung in der Berufsbildung, SDBB, 2015 (www.shop.sdbb.ch)

Naturallohn

Das OR stellt es den Arbeits- und auch Lehrvertragsparteien grundsätzlich frei, die Entlöhnung ganz oder teilweise nicht in Form von Geld, sondern in Naturalien zu vereinbaren. Ausschliessliche Naturalentlöhnung dürfte heute allerdings kaum mehr vorkommen.

Ein typisches Beispiel für eine Teil-Naturalentlöhnung bei Lernenden ist die Gewährung von Kost oder Logis. Das Vorliegen von Naturallohn wird nach OR sogar angenommen, wenn die lernende Person in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin lebt, falls nichts anderes vereinbart oder üblich ist. In diesem Fall ist zu beachten, dass die Arbeitgeber/innen verpflichtet sind, der lernenden Person während deren Ferienabwesenheit eine angemessene Entschädigung für ausfallenden Naturallohn zu entrichten.

Zur Schaffung klarer Verhältnisse und zur Vermeidung von Streitigkeiten ist es allerdings zu empfehlen, dass die Lehrvertragsparteien Geldlohn vereinbaren und allfällige Bezüge von Kost und Logis separat festlegen, z. B. nach den Ansätzen der AHV. Die Bezüge können dann vom Lohn abgezogen werden.

Entschädigung für Lernende

OR Art. 322 und 329d

Neigungstest

Neigungstests sind wichtige Hilfsmittel insbesondere der Berufs-, Laufbahn- und Studienberatung, mit denen Ratsuchende ihre Interessen oder Neigungen besser kennen lernen können. Neigungs- und Interessentests sollten nur von speziell geschulten Fachpersonen durchgeführt, ausgewertet und interpretiert werden. Die Resultate sollten in jedem Fall mit den Ratsuchenden besprochen werden.

Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Berufsinteressentest, Eignungstest, Selektion

www.berufsberatung.ch

Normalarbeitsvertrag (NAV)

Trotz ihrer Bezeichnung sind Normalarbeitsverträge (NAV) keine Verträge. Es handelt sich um eidg. oder kantonale Rechtsverordnungen – also um gesetzliche Vorschriften – zu Abschluss, Inhalt und Beendigung einzelner Arten von Arbeitsverhältnissen (z. B. Vorschriften zur Form, zu den Arbeitsbedingungen für jugendliche Arbeitnehmer/innen oder zur Kündigung).

Mit dem Erlass von NAV möchte der Staat auch solchen Arbeitnehmenden zu einem Mindeststandard der Arbeitsbedingungen verhelfen, die nicht dem Arbeitsgesetz (ArG) unterstehen oder die sich aus verschiedenen Gründen nicht gewerkschaftlich zu organisieren vermögen und deshalb auch keine Gesamtarbeitsverträge abschliessen können.

Die NAV-Vorschriften gelten für das einzelne Arbeitsverhältnis unmittelbar, und zwar auch dann, wenn die Parteien beim Vertragsabschluss vom NAV keine Kenntnis gehabt haben. Allerdings ist es ihnen nicht verwehrt, innerhalb der rechtlichen Bestimmungen in ihrem Vertrag vom NAV abzuweichen; sie müssen dies dann aber je nach NAV schriftlich tun.

Soll sich der Geltungsbereich eines NAV über das Gebiet von mehr als einem Kanton erstrecken, ist für den Erlass der

Bundesrat zuständig; andernfalls liegt die Kompetenz beim einzelnen Kanton. Für die Arbeitsverhältnisse in der Landwirtschaft und im Hausdienst sind die Kantone zum Erlass von NAV verpflichtet.

Lernende, die eine berufliche Grundbildung im Landwirtschaftsbereich absolvieren, unterstehen dem jeweiligen kantonalen NAV.

→	Arbeitsvertragsrecht, Lehrvertrag, Gesamtarbeitsvertrag (GAV)
§	OR Art. 359 ff., 361 ff.; Bestimmungen der einzelnen eidg. und kant. NAV
H	www.seco.admin.ch

Noten

Schul- und Prüfungsleistungen im Bereich des Berufsbildungsgesetzes (BBG) werden in Noten von 6 bis 1 bewertet. Der beste Notenwert ist die 6, der schlechteste die 1. Notenentscheide sind je nach gegebenen Voraussetzungen rekursfähig. In einer Rechtsmittelbelehrung wird angegeben, wie und wo rekurriert werden kann.

Aus welchen Noten der drei Lernorte die Erfahrungsnote gebildet wird, ist für jeden Beruf in der jeweiligen Bildungsverordnung festgelegt. Sie ergibt sich aus dem arithmetischen Mittel der festgelegten Anzahl von Noten und bildet – wie die Note der Abschlussprüfung – eine Position bei der Berechnung der Gesamtergebnisse des Qualifikationsverfahrens. Die Erfahrungsnote ist kein Qualifikationsbereich sondern Teil der Gesamtnote (Bestehensnorm).

Die Erfahrungsnote kann grundsätzlich in allen Lernorten (Lehrbetrieb, Berufsfachschule, überbetriebliches Kurszentrum) ermittelt werden. Je nach Bestimmung wird die Erfahrungsnote eines Lernorts oder in Kombination von zwei oder drei Lernorten berechnet. Als einzelne Note wird sie auf eine ganze oder halbe Note gerundet, bei zwei oder drei Lernorten kann der Mittelwert in Zehntelnoten berechnet werden. Die Note ergibt sich bei der Berufsfachschule aus den Semesterzeugnissen, im üK und im Lehrbetrieb aus den Kompetenznachweisen.

Die Gesamtnote ist das auf eine Dezimalstelle gerundete Mittel aus der Summe der gewichteten Noten der einzelnen Qualifikationsbereiche der Abschlussprüfung sowie der Erfahrungsnote. Für die Berechnung der Gesamtnote zählen die Qualifikationsbereiche gemäss Bildungsverordnung des Berufs mit entsprechender Gewichtung.

Wer die Bestehensnormen eines Berufs erfüllt hat, erhält ein eidg. Fähigkeitszeugnis resp. ein eidg. Berufsattest sowie einen Notenausweis. Der Notenausweis sowie EFZ und EBA werden durch die zuständige Prüfungsbehörde ausgestellt.

→ Abschlussprüfung, Beschwerde, Bildungsverordnungen, Qualifikationsverfahren (QV), Rechtsschutz, Zeugnisse

§ BBG Art. 34; BBV Art. 34; Bildungsverordnung

Obligationenrecht (OR)

Das Schweizerische Obligationenrecht (OR) ist der fünfte Teil des Schweizerischen Zivilgesetzbuchs. Neben allgemeinen Bestimmungen enthält das OR hauptsächlich Vorschriften zu den einzelnen Vertragsverhältnissen. Der Lehrvertrag ist in Art. 344 ff. geregelt. Ergänzend sind auf den Lehrvertrag auch die Art. 319 ff. zum Einzelarbeitsvertrag anwendbar.

Die Bestimmungen des OR zum Lehr- bzw. zum Einzelarbeitsvertrag sind privatrechtlicher Natur und entsprechend mit Klage vor dem Zivilrichter durchzusetzen. Im Gegensatz dazu ist die Einhaltung der öffentlich-rechtlichen Vorschriften, die das Lehrverhältnis ebenfalls stark mitgestalten, grundsätzlich von den zuständigen Behörden von Amtes wegen zu überprüfen, vor allem jene über die Berufsbildung und über den Arbeitnehmerschutz.

→ Arbeitsgericht, Arbeitsgesetz (ArG), Arbeitsvertragsrecht, Arbeitszeitgesetz (AZG), Berufsbildungsgesetz (BBG), Lehrvertrag

§ OR Art. 319 ff., 344 ff.

Organisationen der Arbeitswelt (OdA)

«Organisationen der Arbeitswelt» ist ein Sammelbegriff. Trägerschaften können Sozialpartner, Berufsverbände und Branchenorganisationen sowie andere Organisationen und Anbieter der Berufsbildung sein. Mitglieder sind Unternehmen (juristische Personen) und Berufsleute (private Personen).

Berufsverbände und Branchenorganisationen:
Sie definieren die Bildungsinhalte im Bildungsplan, organisieren die berufliche Grundbildung, bieten überbetriebliche Kurse an und stellen Angebote der höheren Berufsbildung bereit.

Sozialpartner, andere zuständige Organisationen und Anbieter der Berufsbildung:
Sie beteiligen sich zusammen mit den Berufsverbänden an der Durchführung und Weiterentwicklung der Berufsbildung.

→ Berufsverbände, Dachverbände der Arbeitnehmer/innen und der Arbeitgeber/innen, Gewerkschaften

§ BBG Art. 1; BBV Art. 1

Passerelle von der Berufsmaturität an universitäre Hochschulen/ETH

Über die Ergänzungsprüfung Passerelle «Berufsmaturität/Fachmaturität – universitäre Hochschulen» öffnet sich für Inhaber/innen eines eidg. Fähigkeitszeugnisses mit eidg. Berufsmaturitätszeugnis der Weg an eine universitäre Hochschule und eine Eidg. Technische Hochschule sowie an eine pädagogische Hochschule.

Für Inhaber/innen eines Fachmaturitätszeugnisses öffnet sich der Weg an eine universitäre Hochschule und eine Eidg. Technische Hochschule.

Das hierzu notwendige Wissen kann in einem zweisemestrigen Kurs oder autodidaktisch erworben werden. Der Kurs umfasst folgende Fachbereiche: die lokale Landessprache, die zweite Landessprache oder Englisch, Mathematik, Naturwissenschaften sowie Geistes- und Sozialwissenschaften.

Berufsmaturität (BM), Fachhochschulen (FH), Fachmittelschulen, Tertiärstufe

Verordnung über die Ergänzungsprüfung für die Zulassung von Inhaberinnen und Inhabern eines eidgenössischen Berufsmaturitätszeugnisses oder eines gesamtschweizerisch anerkannten Fachmaturitätszeugnisses zu den universitären Hochschulen vom 2. Februar 2011; Ergänzungsprüfung Passerelle «Berufsmaturität/Fachmaturität – universitäre Hochschulen», WBF, Richtlinien vom 4. Januar 2017

www.sbfi.admin.ch

Pausen (Arbeitspausen)

Pausen sind betrieblich vorgesehene Arbeitsunterbrechungen. Sie bezwecken die körperliche und geistige Erholung sowie die Erhaltung der Leistungsbereitschaft und der Leistungseffizienz. Sie dienen damit auch der Arbeitssicherheit.

Nach dem Arbeitsgesetz beträgt die Mindestpause ¼ Stunde, wenn mehr als 5 ½ Stunden zusammenhängend gearbeitet wird. Bei einer täglichen Arbeitszeit von 7 bis 9 Stunden ist von den Arbeitgebenden eine Pause von mindestens ½ Stunde zu gewähren. Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Lernenden und Arbeitnehmenden den Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

In der Praxis gibt es neben der Mittagspause, die erwiesenermassen aus Erholungsgründen nicht weniger als 45 Minuten dauern soll, in vielen Berufen und Branchen Vormittags- und Nachmittagspausen, deren Dauer vom Betrieb bzw. im Vertrag festgelegt wird. Diese Arbeitsunterbrüche sind vor allem auch für die noch im Wachstum begriffenen Jugendlichen sinnvoll.

→ Arbeitszeit, Lehrvertrag, Ruhezeit

§ ArG Art. 15; ArGV 1 Art. 18

Praktikum

Lernende, die eine schulisch organisierte Grundbildung ablegen (Handelsmittelschulen/Wirtschaftsmittelschulen, private anerkannte Bildungsinstitutionen), absolvieren einen Teil ihrer beruflichen Praxis in einem Praktikumsbetrieb. An Handelsmittelschulen kann die berufliche Praxis auch in der Schule absolviert werden.

Die Anbietenden der schulisch organisierten Grundbildung schliessen mit den Anbietenden des Praktikums einen Vertrag ab, in dem der Umfang der beruflichen Praxis und allfällige Lohnzahlungen festgelegt werden. Die Praktikumsanbietenden schliessen mit der lernenden Person einen Praktikumsvertrag ab. Dieser bedarf der Genehmigung durch die kantonale Behörde, wenn das Praktikum länger als sechs Monate dauert.

Das SDBB stellt ein Formular für einen Praktikumsvertrag zur Verfügung. Es ist dem national einheitlichen Lehrvertrag ähnlich, berücksichtigt aber die besonderen Bedürfnisse der Praktika.

Um die Jugendlichen auf die Berufsbildung vorzubereiten, werden auch im Rahmen von Brückenangeboten Praktika angeboten.

→ Brückenangebote, Lehrbetrieb, Lehrvertrag, Schulisch organisierte Grundbildung (SOG)

§ BBG Art. 16; BBV Art. 15

H www.lv.berufsbildung.ch

Praktische Ausbildung (PrA) nach INSOS

INSOS ist der gesamtschweizerisch tätige Branchenverband von Institutionen für Menschen mit Behinderung. Ihm gehören private Trägerschaften in allen Regionen der Schweiz an. Sie stellen Wohn- und Lebensraum mit Betreuung, berufliche Ausbildung und Arbeitsplätze in einem geschützten Rahmen zur Verfügung.

INSOS hat einen Ausbildungsgang – Praktische Ausbildung (PrA) – entwickelt für die berufliche Bildung von Menschen mit Beeinträchtigung, denen es nicht möglich ist, ein eidg. geregeltes Bildungsangebot zu nutzen. Je nach Kompetenzen der Lernenden dient die Ausbildung als Vorbereitung auf eine Hilfstätigkeit in der freien Wirtschaft oder auf eine Tätigkeit in einer geschützten Werkstatt. Bei diesen Abschlüssen handelt es sich nicht um eidgenössische Abschlüsse nach Berufsbildungsgesetz.

Um die Integration von jungen Menschen mit Beeinträchtigung in den Arbeitsmarkt zu vereinfachen, erhalten Absolventinnen und Absolventen einer praktischen Ausbildung (PrA) in einzelnen Berufszweigen (z. B. Logistik, Schreinerausbildung und kaufmännischer Bereich) einen individuellen Kompetenznachweis (IKN). Dieser Abschluss orientiert sich am Bildungsplan und Qualifikationsprofil der entsprechenden zweijährigen beruflichen Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA) und bescheinigt den Absolventinnen und Absolventen, welche konkreten Handlungskompetenzen sie in ihrer Ausbildung erworben haben.

→ Kompetenznachweis, Lerndefizite/Lernschwierigkeiten, Nachteilsausgleich

§ BehiG Art. 20

www.insos.ch

Probezeit

Die Probezeit wird im Lehrvertrag festgelegt und darf nicht weniger als einen Monat und nicht mehr als drei Monate betragen. Mit Vorteil wird die Probezeit auf die zulässige Höchstdauer angesetzt, damit sich die lernende Person und die Berufsbildnerin oder der Berufsbildner von der richtigen

Berufswahl überzeugen können. Falls nötig kann durch Abrede der Parteien unter Zustimmung der kantonalen Behörde die Probezeit ausnahmsweise bis auf höchstens sechs Monate verlängert werden.

Die Probezeit beginnt mit Antritt der beruflichen Grundbildung. Dies gilt auch dann, wenn die Grundbildung zu Beginn einen längeren schulischen Teil beinhaltet.

Während der Probezeit kann der Lehrvertrag mit sieben Tagen Kündigungsfrist von beiden Parteien jederzeit aufgelöst werden. Die kantonale Behörde ist sofort schriftlich zu orientieren.

Auflösung des Lehrvertrags, Lehrvertrag

BBV Art. 8; OR Art. 344a Abs. 3, Art. 346 Abs. 1

www.lp.berufsbildung.ch

Promotion

Unter Promotion wird üblicherweise das durch Leistungen belegte Weiterkommen in einer Schule oder einem Lehrgang verstanden. Die Gesetzgebung sieht für den schulischen Unterricht an Berufsfachschulen keine Promotionsordnung vor, jedoch für die Berufsmaturität und die meisten weiterführenden Schulen.

Das Berufsbildungsgesetz (BBG) hält die Möglichkeit fest, dass die Bildungsverordnungen Regelungen zu Promotionen vorsehen können.

Ausweise der Berufsbildung, Berufliche Grundbildung, Berufsmaturität (BM), Zeugnisse

BBG Art. 25; BBV Art. 12 Abs. 4, Art. 22; Berufsmaturitätsverordnung

Prüfungsexpertinnen und -experten

Expertinnen und Experten werden auf Vorschlag der Organisationen der Arbeitswelt (OdA) durch die kantonale Behörde gewählt. Prüfungsexpertinnen und -experten erhalten den Auftrag, im Namen der Verwaltung Prüfungen oder Teile von Prüfungen vorzubereiten und durchzuführen.

Es handelt sich um qualifizierte Fachleute: Berufsbildungsverantwortliche aus Betrieben und Berufsfachschulen. Sie verfügen mindestens über ein eidg. Fähigkeitszeugnis für den Berufsbereich, in dem sie prüfen oder eine gleichwertige Qualifikation. Zudem bringen sie eine qualifizierte fachliche Bildung sowie angemessene berufspädagogische Fähigkeiten mit. Sie bilden sich in Kursen aus und weiter, die vom Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) mit den Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt angeboten werden.

Chefexpertinnen und -experten sind ausserdem für den organisatorischen Ablauf der Abschlussprüfung ihres Berufs zuständig. Neben den fachlichen Voraussetzungen benötigen sie Erfahrung im Prüfungswesen, Erfahrung als Berufsbildner/in, hohe Sozialkompetenz und Organisationstalent.

→ Abschlussprüfung, Berufsbildungsverantwortliche, Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB), Qualifikationsverfahren (QV)

§ BBG Art. 47; BBV Art. 35, 50

www.ehb.swiss

Prüfungsstück

Die von den Prüfungskandidatinnen und Prüfungskandidaten angefertigten Prüfungsstücke sind Eigentum jener, die das Material zur Verfügung gestellt haben (z. B. Prüfungsbehörde, Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber, Berufsverband). Allenfalls enthält die kantonale Gesetzgebung eigene Vorschriften. Teilweise werden die Prüfungsarbeiten nach Ablauf der Beschwerde- respektive Rekursfrist den Lernenden ausgehändigt, ausser es handelt sich um eine Aufgabenstellung, die weiterhin an Prüfungen verwendet wird.

→ Abschlussprüfung

§ BBV Art. 39; kantonale Gesetze

QualiCarte

In Artikel 8 des Berufsbildungsgesetzes (BBG) ist festgehalten, dass alle Anbieter von Berufsbildung die Qualitätsentwicklung sicherstellen müssen.

Die QualiCarte ist ein Instrument zur Qualitätsentwicklung in der Bildung in beruflicher Praxis. Ziel ist es, Lehrbetrieben ein praxisorientiertes Hilfsmittel für die Qualitätsentwicklung in der betrieblichen Ausbildung zur Verfügung zu stellen. Im Sinne einer Checkliste sind rund dreissig Qualitätsanforderungen erfasst, welche die wichtigsten Schritte der gesamten betrieblichen Bildung beschreiben.

Die QualiCarte wird primär zur Selbstevaluation der Lehrbetriebe eingesetzt. Sie ist für sämtliche Berufe anwendbar, wird auch in der kantonalen Lehraufsicht gebraucht und in den Kursen für Berufsbildner/innen eingesetzt. Organisationen der Arbeitswelt können die QualiCarte um eigene, berufsspezifische Standards ergänzen.

→ Berufsbildner/in im Lehrbetrieb, Lehrbetrieb, Qualitätsentwicklung/Qualitätssicherung, QualüK

BBG Art. 8; BBV Art. 3

www.qbb.berufsbildung.ch

Qualifikation

Die Qualifikation ist Prinzip und tragende Säule des Berufssystems. Die Qualifikation attestiert dem Inhaber oder der Inhaberin eines eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses EFZ oder eines eidgenössischen Berufsattests EBA die Tauglichkeit zur Ausübung eines Berufs. Damit ist die Berufsqualifikation gesellschaftlich anerkannt.

Mit dem Berufsbildungssystem sind verschiedene Instanzen bestimmt, die beispielsweise das Berufsprofil festlegen oder die Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten prüfen und ihre Befähigung anerkennen. In der Berufsbildung wird der Begriff der Handlungskompetenzen (Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz) als Synonym für Qualifikationen verwendet. Qualifikationen umfassen die Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, die zur Ausübung einer Tätigkeit in einem Beruf resp. in einem Berufs- oder Tätigkeitsfeld erforderlich sind.

Handlungskompetenzen, Taxonomie

BBG Art. 15

Qualifikationsverfahren (QV)

Qualifikationsverfahren ist der Oberbegriff für alle Verfahren, mit denen festgestellt wird, ob eine Person über die im jeweiligen Bildungsplan festgelegten Kompetenzen verfügt. Es gibt verschiedene Qualifikationsverfahren: die Gesamtprüfung, eine Verbindung von Teilprüfungen verteilt auf die gesamte Ausbildung oder andere vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) anerkannte Verfahren. Das bedeutendste Qualifikationsverfahren ist die Abschlussprüfung am Ende der beruflichen Grundbildung, möglich sind auch Teilprüfungen. Für die einzelnen Berufe sind die Qualifikationsverfahren in der Bildungsverordnung geregelt.

Andere Qualifikationsverfahren

Andere Qualifikationsverfahren weichen vom Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung ab. Sie sind gleichwertig wie das Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung und werden durch das SBFI nach Anhörung der Kantone gemäss Art. 33 BBG anerkannt. Mit diesen Verfahren kann eine berufliche Grundbildung auch ausserhalb eines geregelten Bildungsganges erworben werden.

Beispiele von anderen Qualifikationsverfahren sind das Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen oder das Qualifikationsverfahren mit aufgeteilter Prüfung.

Abschlussprüfung, Anrechnung bereits erbrachter Bildungsleistungen, Berufsabschluss für Erwachsene, Noten, Standortbestimmung

BBG Art. 2, Art. 17 Abs. 5, Art. 19, Art. 24 Abs. 3 Bst. c, Art. 33, Art. 34; BBV Art. 30 ff.

www.mb.berufsbildung.ch, www.ehb.swiss

Qualitätsentwicklung/Qualitätssicherung

Nach Artikel 8 des Berufsbildungsgesetzes (BBG) sind alle Anbieter/innen von Berufsbildung (Lehrbetrieb, Berufsfach-

schule, überbetriebliche Kurszentren etc.) verpflichtet, die Qualitätsentwicklung und -sicherung zu gewährleisten. Der Bund legt die zur Anwendung gelangenden Methoden fest.

Die QualiCarte – ein Instrument zur Qualitätsentwicklung der Bildung in beruflicher Praxis – und QualüK – ein Instrument zur Messung und Verbesserung der Ausbildungsqualität für Anbietende von überbetrieblichen Kursen – wurden von den Kantonen für die Berufsbildung entwickelt. Geplant ist ein Instrument für die Berufsfachschulen. Zudem kommen in der Berufsbildung weitere Qualitätssicherungsmethoden zur Anwendung, z. B: ISO, Q2E u. a.

→ Berufsfachschule, Lehrbetriebe, Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität (B&Q), QualiCarte, QualüK, Überbetriebliche Kurse (üK)

§ BBG Art. 8; BBV Art. 3

www.qbb.berufsbildung.ch, www.sbfi.admin.ch (Qualitätsentwicklung)

QualüK

Gemäss Artikel 8 des Berufsbildungsgesetzes (BBG) müssen alle Anbieter von Berufsbildung die Qualitätsentwicklung sicherstellen.

Mit QualüK soll den Anbietern von überbetrieblichen Kursen (üK) und ihren Partnern ein einfaches Instrument zur Messung und Verbesserung der Ausbildungsqualität zur Verfügung gestellt werden. Die Anwendung von QualüK ist fakultativ, wird aber von der SBBK und von den Organisationen der Arbeitswelt (OdA) empfohlen. Anstelle von QualüK kann auch ein anderes Qualitätsmanagementsystem angewendet werden.

QualüK – Heft und einige Karten – ist dreisprachig in Deutsch, Französisch und Italienisch beim SDBB erhältlich.

→ QualiCarte, Qualitätsentwicklung/Qualitätssicherung, Überbetriebliche Kurse (üK)

§ BBG Art. 8; BBV Art. 3

www.qbb.berufsbildung.ch

Rahmenlehrpläne

Auf Stufe der beruflichen Grundbildung gibt es eidg. Rahmenlehrpläne für den allgemeinbildenden Unterricht an Berufsfachschulen, den Sportunterricht in der beruflichen Grundbildung, den Berufsmaturitätsunterricht und die berufspädagogische Bildung der Bildungsverantwortlichen.

Auf Stufe der höheren Berufsbildung werden Rahmenlehrpläne von den Organisationen der Arbeitswelt (OdA) in Zusammenarbeit mit den Bildungsanbietern entwickelt sowie erlassen und vom SBFI genehmigt. Sie legen die Bildungsziele und -inhalte im Ablauf einer mehrjährigen Ausbildung fest. Dies gilt für Bildungsgänge und Nachdiplomstudien an höheren Fachschulen.

→ Allgemeinbildender Unterricht (ABU), Berufsbildungsverantwortliche, Berufsbildner/in im Lehrbetrieb, Berufsmaturität (BM), Höhere Fachschule (HF), Sport, Unterricht an der Berufsfachschule

§ BBV Art. 19 und 49

www.sbfi.admin.ch

Rassismus

Da alle Arbeitnehmenden und Lernenden am Arbeitsplatz das Recht auf Schutz der persönlichen Würde und Integrität haben, müssen die Arbeitgebenden bei rassistischen Äusserungen sofort einschreiten.

→ Beratungsstellen

§ BV Art. 8; ZGB Art. 28; OR Art. 328; ArG Art. 29 Abs. 1 und 2, Art. 32; StGB Art. 261bis

www.mb.berufsbildung.ch

Rechte und Pflichten der Arbeitgeber/innen

Die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber/innen sind festgelegt:

- im Lehrvertrag
- in den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) zum Lehrvertrag (Art. 344 ff.) und zum Einzelarbeitsvertrag (Art. 319 ff.)

- in den öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Bundes, in der Bildungsverordnung des betreffenden Berufs sowie im Arbeitsgesetz (ArG) und seinen Verordnungen, insbesondere in der Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5)
- in den öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Lehrortkantons, insbesondere im kant. Einführungsgesetz zum BBG
- evtl. in einem Gesamt- oder Normalarbeitsvertrag

Zunächst haben die Arbeitgeber/innen gegenüber der lernenden Person dieselben Rechte und Pflichten wie gegenüber den übrigen Arbeitnehmenden auch. Ergänzende Rechte und Pflichten ergeben sich aus dem Zweck des Lehrverhältnisses sowie aus der Tatsache, dass die Lernenden meist noch Jugendliche sind. Sie betreffen vor allem die Bildungspflicht, den Arbeitnehmerschutz, die Form und die Genehmigungspflicht des Vertrags, den gesetzlichen Ferienanspruch sowie die Auflösung des Lehrvertrags.

→ Auflösung des Lehrvertrags, Lehrvertrag, Rechte und Pflichten der gesetzlichen Vertretung, Rechte und Pflichten der Lernenden

§ BBG; ArG; OR

Rechte und Pflichten der gesetzlichen Vertretung der lernenden Person

Die gesetzliche Vertretung der Lernenden (im Regelfall die Eltern) besitzt verschiedene Rechte und Pflichten. Hier die wichtigsten:

- Solange die lernende Person minderjährig ist, vermag sie nur dann einen Lehrvertrag abzuschliessen, wenn ihre Eltern die Zustimmung geben. Verweigern sie die Zustimmung, kann die lernende Person an die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde gelangen.
- Auch allfälligen Änderungen des Lehrvertrags müssen die Eltern (neben dem zuständigen Berufsbildungsamt) zustimmen.
- Das OR überbindet den Eltern die Pflicht, die Berufsbildner/innen in der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen und das gute Einvernehmen zwischen ihnen und der lernenden Person zu fördern.

- Die Eltern haben entsprechend einen Anspruch darauf, dass der Berufsbildner oder die Berufsbildnerin ihnen den Bildungsbericht zur Kenntnis bringt und sie bei einem nicht ordnungsgemässen Verlauf der beruflichen Grundbildung rechtzeitig benachrichtigt. Eine analoge Mitteilungspflicht obliegt auch der Berufsfachschule, wenn die Schulleistungen ernstlich daran zweifeln lassen, dass die lernende Person die Abschlussprüfung bestehen wird.

Ganz allgemein sind die Eltern berechtigt und auch verpflichtet, aktiv ins Lehrverhältnis einzugreifen, wenn der lernenden Person gesundheitliche oder andere Gefahren drohen. Ist die lernende Person volljährig, so nimmt sie in der Regel ihre Rechte und Pflichten eigenständig wahr.

→ Bildungsbericht, Elterliche Sorge, Gesetzliche Vertretung, Lehrvertrag, Rechte und Pflichten der Arbeitgeber/innen, Rechte und Pflichten der Lernenden, Volljährigkeit

§ ZGB Art. 19 und 315 ff.; OR Art. 345

Rechte und Pflichten der Lernenden

Der lernenden Person kommen grundsätzlich dieselben Rechte und Pflichten zu wie den übrigen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Allerdings ergeben sich speziell vorgesehene Abweichungen und Ausnahmen aus dem besonderen Charakter des Lehrverhältnisses. Die wichtigsten speziellen Pflichten der Lernenden sind:

- Die lernende Person hat alles zu tun, um die Ziele gemäss Bildungsverordnung und Bildungsplan zu erreichen. Sie hat die Anordnungen der Berufsbildnerin oder des Berufsbildners zu befolgen, die ihr übertragenen Arbeiten gewissenhaft auszuführen und das Geschäftsgeheimnis zu wahren.
- Die lernende Person ist zum Besuch des Unterrichts der Berufsfachschule gemäss Lehrplan ihres Berufs sowie der obligatorisch erklärten überbetrieblichen Kurse verpflichtet.

Zu den wichtigsten speziellen Rechten der lernenden Person gehören:

- Anspruch auf eine fachgemässe und umfassende Ausbildung

- Recht auf Besuch von Frei- oder Stützkursen im Umfang von einem halben Tag (eine lernende Person darf Freikurse besuchen, wenn sie die vorgegebenen Anforderungen von Betrieb und Berufsfachschule erfüllt)
- Angemessenes Mitspracherecht in Betrieb und Berufsfachschule
- Lohnanspruch auch für die Zeit des Besuchs der Berufsfachschule und der überbetrieblichen Kurse, soweit sie in der Arbeitszeit stattfinden
- 5 Wochen Ferien pro Jahr bis zum vollendeten 20. Altersjahr

Die Berufsbildner/innen und die Berufsfachschule haben die lernende Person zu Beginn der beruflichen Grundbildung über ihre Rechte und Pflichten aufzuklären.

→ Auflösung des Lehrvertrags, Lehrvertrag, Mitsprache der Lernenden, Rechte und Pflichten der Arbeitgeber/innen, Rechte und Pflichten der gesetzlichen Vertretung

§ OR Art. 345 f. und 319 ff.; BBG Art. 22; BBV Art. 20

Rechtsschutz

Der Staat stellt den Bürger/innen, die sich gegenüber Mitbürger/innen oder gegenüber der öffentlichen Hand in ihren Rechten verletzt fühlen, Mittel und Wege zur Verfügung, zu ihrem Recht zu kommen (Rechtsschutznormen). So auch im Zusammenhang mit dem Lehrverhältnis:

- Bei lehrvertraglichen Streitigkeiten zwischen den Parteien besteht die Klagemöglichkeit vor Zivilgericht (siehe «Arbeitsgericht»).
- Wird durch eidg. oder kant. Vorschriften über die Arbeit und die Berufsbildung dem Arbeitgebenden (Lehrbetrieb) oder den Lernenden eine Verpflichtung auferlegt, so steht der jeweils anderen Lehrvertragspartei in vielen Fällen ein Klagerecht vor Arbeitsgericht zu, wie wenn diese Verpflichtung im Lehrvertrag vereinbart wäre (z. B. Verbot eines Lohnabzugs für Besuch von Freikursen während der Arbeitszeit).
- Schliesslich bestehen Beschwerdemöglichkeiten gegen Verfügungen der kant. und eidg. Behörden, welche die Berufs-

bildungs- und Arbeitsschutzgesetzgebung vollziehen (z. B. bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Arbeitszeiten, in Zusammenhang mit der Abschlussprüfung usw.).

Bevor der Rechtsweg eingeschlagen wird, werden die Betroffenen mit Vorteil versuchen, den Konflikt im Gespräch zu lösen. Berufsbildungsämter, Arbeitsämter, Kanzleien von Arbeitsgerichten, Sekretariate von Berufsverbänden, Arbeitsinspektorate usw. sind gerne bereit zu beraten.

→ Arbeitsgericht, Arbeitsvertragsrecht, Berufsbildungsamt, Gesetzliche Vertretung, Rechte und Pflichten der Arbeitgeber/innen, Rechte und Pflichten der Lernenden

§ ArG; BBG; OR; kant. Gesetzgebung

Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV)

Die RAV (Regionale Arbeitsvermittlungszentren) sind eine staatliche Institution für Arbeitslose und gemeinsam mit den Kantonen für die Durchführung der öffentlichen Arbeitsvermittlung verantwortlich. Landesweit gibt es etwa 120 RAV-Zentren, die Dienstleistungen für Arbeitgeber als auch für stellensuchende Personen erbringen.

Gemäss Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (Schweizerische Arbeitsmarktbehörde) ist das Hauptziel der RAV die rasche und dauerhafte Integration der Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt. Die Aufgaben der RAV sind das Erfassen von Stellensuchenden und offenen Stellen sowie die Vermittlungstätigkeit und Beratung von Stellensuchenden. Dafür wird auch eine enge Zusammenarbeit zwischen den RAV und privaten Stellenvermittlern angestrebt.

Wer Leistungen der Arbeitslosenversicherung beziehen will, ist von Gesetzes wegen dazu verpflichtet, sich beim RAV zu melden. Finanziert werden die RAV hauptsächlich aus dem Fonds der Arbeitslosenversicherung. Für die Einrichtung und den Betrieb der RAV sind die Kantone zuständig.

Die RAV bieten erwerbslosen Stellensuchenden folgende Dienstleistungen an:

- regelmässige Beratungsgespräche
- Unterstützung bei der Stellensuche

- Vermittlung von offenen Stellen
- Vermittlung in Kurse, Übungsfirmen, Motivationssemester und Beschäftigungsprogramme
- Vermittlung in andere Institutionen, z. B. Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
- Förderung der selbstständigen Erwerbstätigkeit
- Pendler- und Wochenaufenthaltsbeiträge

Zu den Aufgaben der RAV gehört auch die Kontrolle zur Verhinderung von Missbräuchen.

Auch Arbeitgebende können die Dienste der RAV in Anspruch nehmen. Neben der Vermittlung von Stellensuchenden stehen den Arbeitgebenden folgende Dienstleistungen zur Verfügung:

- Einarbeitungszuschüsse
- Ausbildungszuschüsse
- Zuschüsse für Berufs- und Ausbildungspraktika
- Präventive Massnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

→ Arbeitslosenversicherung, Arbeitsmarktliche Massnahmen, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Erwerbslosigkeit

§ AVIG; AVG

www.arbeit.swiss

Revision

Die Organisationen der Arbeitswelt (OdA) sind angehalten, ihre beruflichen Grundbildungen/Berufslehren periodisch, alle fünf Jahre auf wirtschaftliche, technologische, ökologische und didaktische Entwicklungen zu überprüfen. Diese Fünfjahresüberprüfung mündet je nach Ergebnis in einer Revision der Bildungserlasse (Bildungsverordnung und Bildungsplan).

Um eine solche Revision sinnvoll umzusetzen, werden die aktuelle Situation sowie die zukünftige Entwicklung von Berufen untersucht. Dabei werden die möglichen Entwicklungen und Positionierungen der einzelnen Berufe im wirtschaftlichen, technologischen, soziokulturellen, berufsspezifischen und bildungssystematischen Umfeld beurteilt.

Die OdA stellt den Antrag auf Überarbeitung einer Bildungsverordnung, übernimmt die operative Projektleitung und definiert die Inhalte des Berufs. Der Bund (SBFI) erlässt die Bildungsverordnung (Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung) und begleitet den gesamten Revisionsprozess. Die Kantone sind für den Vollzug der Bildungsverordnung verantwortlich. Sie begleiten und unterstützen den Revisionsprozess von Beginn an, indem sie eine bildungssachverständige Person in die Kommission für Berufsentwicklung und Qualität (B&Q) delegieren.

Die Überführung eines «Reglements über die Ausbildung und die Lehrabschlussprüfung» in eine Bildungsverordnung nach Berufsbildungsgesetz von 2002 wurde als Berufsreform bezeichnet. Die Berufsreformen sind abgeschlossen.

→ Berufliche Grundbildung, Berufe, Bildungsplan, Bildungsverordnungen, Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität (B&Q)

www.sbfi.admin.ch (Bildung/Berufliche Grundbildung/Berufsentwicklung)

Ruhezeit

Die tägliche Ruhezeit für Jugendliche muss mindestens 12 aufeinander folgende Stunden betragen. Für Jugendliche bis 16 Jahre sollte sie in der Regel die Zeit zwischen 20 Uhr – für Jugendliche ab 16 Jahren die Zeit zwischen 22 Uhr – und dem Beginn des betrieblichen Tageszeitraums (in der Regel 6 Uhr) beinhalten (Nachtarbeitsverbot).

Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als 5 Tage verteilt (6-Tage-Woche), muss in der Regel allwöchentlich ein freier Halbtag gewährt werden. Der wöchentliche freie Halbtag muss die Zeit von 6 bis 14 Uhr oder 12 bis 20 Uhr beinhalten und in Verbindung mit einer täglichen Ruhezeit gewährt werden. Eine Ausnahme gilt nur in einer Woche, in die ein arbeitsfreier Tag fällt. Ist der arbeitsfreie Tag ein Feiertag, gilt der freie Halbtag nur dann als gewährt, wenn der Feiertag auf den Tag fällt, an dem üblicherweise der freie Halbtag gewährt wird.

Beispiel 1: Üblicher freier Halbtag ist der Montagmorgen. Mit dem freien Ostermontag gilt der freie Halbtag als gewährt.

Beispiel 2: Üblicher freier Halbtag ist der Montagmorgen. In der Woche von Auffahrt (Donnerstag) muss der freie Halbtag am Montag zusätzlich gewährt werden.

Arbeitsinspektorat, Arbeitszeit, Jugendarbeitsschutzverordnung, Kompensation, Nachtarbeit, Pausen (Arbeitspausen), Rechte und Pflichten der Lernenden, Überstunden/Überzeit

ArG Art. 21, Art. 31; ArGV 1 Art. 20

Schaden

Ein materieller Schaden ist die unfreiwillige Verminderung des vorhandenen Reinvermögens. Er kann bestehen:

- in einer Verminderung der Aktiven
- in einer Vermehrung der Passiven
- im entgangenen Gewinn

Schadenersatzpflicht entsteht aus der vertraglichen und ausservertraglichen Haftpflicht sowie aus der Nichterfüllung des Vertrags durch die eine oder die andere Partei.

Im Zusammenhang mit dem Lehrverhältnis kommen folgende Tatbestände vor, die zu Schadenersatzansprüchen führen können:

- Nichtantreten der beruflichen Grundbildung, Aufgeben der beruflichen Grundbildung (und infolgedessen beispielsweise Aufwendungen des Lehrbetriebs für die Anstellung einer neuen lernenden Person)
- Verweigerung der versprochenen Lehrstelle (und somit z. B. Verlust eines Lehrjahrs für die lernende Person)
- verschuldetes Zufügen eines Schadens im Rahmen der beruflichen Grundbildung durch die eine oder andere Partei (z. B. lernende Person wird durch eine Maschine verletzt; lernende Person beschädigt Auto des Lehrbetriebs)
- ungerechtfertigte Auflösung des Lehrvertrags
- Vernachlässigung der Bildungspflicht

Schadenersatzansprüche sind vor Zivil- bzw. Arbeitsgericht geltend zu machen.

→ Arbeitsgericht, Auflösung des Lehrvertrags, Haftung, Konventionalstrafe

§ OR Art. 41 ff., Art. 97 ff., 337b, 337c, 337d

Schichtarbeit

Zwei- und mehrschichtige Arbeit kann aus technischen und wirtschaftlichen Gründen notwendig sein. Sie bedarf nach Arbeitsgesetz (ArG) der behördlichen Bewilligung, sobald die zum Schutze der Arbeitnehmer/innen aufgestellten Tages- und Abendarbeitsgrenzen tangiert werden.

Die in der Regel auf maximal 9 Stunden beschränkte Tagesarbeit der Lernenden und der jugendlichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen muss, mit Einschluss der Pausen, grundsätzlich innert eines Zeitraums von 12 Stunden liegen. Abendarbeit dürfen nur Jugendliche im Alter von mehr als 16 Jahren leisten und nur von 20 bis 22 Uhr. Innerhalb dieser Grenzen für Tages- und Abendarbeit ist also zweischichtige Arbeit auch für Jugendliche grundsätzlich zulässig. Bei Lernenden kommt sie indessen eher selten vor.

Bei Erwachsenen darf – von Ausnahmen abgesehen – die Tages- und Abendarbeit nicht vor 6 Uhr (resp. 5–7 Uhr) beginnen und nicht länger als bis 23 Uhr (resp. 22–24 Uhr) dauern.

→ Arbeitszeit, Arbeitszeitgesetz (AZG), Nachtarbeit, Ruhezeit, Sonntagsarbeit, Überstunden/Überzeit

§ ArG Art. 10, 25, 26 und 31; ArGV 1 Art. 34

www.seco.admin.ch

Schliessung des Lehrbetriebs

Soll der Lehrbetrieb geschlossen werden, hat der Berufsbildner oder die Berufsbildnerin das kantonale Berufsbildungsamt, die Berufsfachschule sowie bei minderjährigen Lernenden deren Eltern unverzüglich zu benachrichtigen. Zudem sollte er oder sie sich gemeinsam mit der lernenden Person und ihren Eltern um die Fortsetzung der beruflichen Grundbildung in einem anderen Lehrbetrieb bemühen. Das Berufsbildungsamt ist bei der Suche nach einer neuen Lehrstelle behilflich.

Der Lehrbetrieb ist unter Umständen zu Schadenersatz verpflichtet. Wird die lernende Person erwerbslos, hat sie grundsätzlich Anspruch auf die Leistungen der Arbeitslosenversicherung. Bei Konkurs des Lehrbetriebs und in gewissen anderen Fällen deckt die Arbeitslosenkasse allfällige Lohnforderungen der lernenden Person für die letzten vier Monate vor der Konkurseröffnung (Insolvenzentschädigung).

→ Arbeitslosenversicherung, Auflösung des Lehrvertrags, Berufsbildungsamt, Erwerbslosigkeit, Haftung, Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV)

§ BBG Art. 14; BBV Art. 11; AVIG Art. 51 ff.

Schnupperlehre

Die Schnupperlehre dient den Jugendlichen dazu, einen bestimmten Beruf, die Berufswelt oder den Schnupperbetrieb näher kennen zu lernen. Sie ist oft Teil des Selektionsverfahrens des Lehrbetriebs. Ziel ist es dann, herauszufinden, ob die Bewerber/innen neben der beruflichen Eignung auch in den Betrieb passen, ob ihnen das betriebliche Umfeld zusagt und ob die Berufsbildungsverantwortlichen des Lehrbetriebs sich vorstellen können, mit der jugendlichen Person zusammenzuarbeiten. Eine Schnupperlehre ist ab dem 8. Schuljahr sinnvoll und dauert zwischen einem und mehreren Tagen. Damit Schnupperlehren ihren Zweck erfüllen, sind sie sorgfältig vorzubereiten und auf Grund eines Programms durchzuführen, das auf die wichtigsten Lerninhalte des betreffenden Berufs abgestimmt ist.

In verkürzter Form – an Schnupper- oder Berufsinformationstagen – können sich Jugendliche über einen Beruf informieren und sich einen ersten Eindruck verschaffen.

Normalerweise wird für die Schnupperlehre kein Lohn bezahlt. Manchmal geben die Schnupperlehr-Verantwortlichen des Betriebs den Jugendlichen einen kurzen schriftlichen Bericht ab, den sie allenfalls weiteren Bewerbungen beilegen können, manchmal können die Jugendlichen ihre selbst hergestellten Arbeiten nach Hause nehmen.

Gemäss Arbeitsgesetz dürfen schulpflichtige Jugendliche ab 13 Jahren eine Schnupperlehre absolvieren. Die Arbeitszeit ist dabei auf höchstens 8 Stunden pro Tag zwischen 6 und 18 Uhr begrenzt. Bei mehr als fünf Stunden Arbeit ist eine Pause von mindestens einer halben Stunde zu gewähren. Insgesamt darf die Arbeitszeit 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Der jeweilige Einsatz darf nicht länger als zwei Wochen dauern.

→ Berufsinteressentest, Eignungstest, Neigungstest, Selektion, Selektionsmappe

§ ArGV 5 Art. 11 Bst. b

www.mb.berufsbildung.ch

Schulisch organisierte Grundbildung (SOG)

Bei gewissen Berufen ist es möglich, den Abschluss der beruflichen Grundbildung in einem schulischen Vollzeitangebot

zu erwerben. Es kann sich um ein öffentliches Angebot wie bei der Lehrwerkstätte und der Handelsmittelschule (HMS) resp. der Wirtschaftsmittelschule (WMS) oder der Informatikmittelschule (IMS) handeln.

Wer ein schulisches Vollzeitangebot besucht, absolviert (ausser bei den Lehrwerkstätten) während der Dauer der beruflichen Grundbildung ein Praktikum und erhält dadurch die praktischen Fertigkeiten vermittelt.

Schulisch organisierte Grundbildungen führen auch zu einem eidgenössischen Abschluss.

Ausweise der Berufsbildung, Bildungsbewilligung, Handelsschulen, Lehrbetrieb, Lehrwerkstätte, Praktikum

BBG Art. 16, 20, 24; BBV Art. 15, 16

Schwangerschaft

Während der Schwangerschaft darf eine Frau bei Beschwerden den Arbeitsplatz jederzeit auf blosse Anzeige hin verlassen. Sie darf auch nicht zu Überzeitarbeit herangezogen werden.

Bei Schwangerschaft der lernenden Person hat der Lehrbetrieb den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten wie bei Krankheit und Unfall. Zum Schutz der Schwangeren, Wöchnerinnen und stillenden Mütter enthält das Arbeitsgesetz (ArG) spezielle Bestimmungen. Insbesondere dürfen Wöchnerinnen während 8 Wochen nach der Geburt des Kindes nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

Beratungsstellen, Krankheit und Unfall, Kündigung, Lehrverhältnis, Mutterschaftsversicherung

OR Art. 324a Abs. 3; ArG Art. 35 bis 35b; ArGV 1 Art. 60 bis 65

www.mb.berufsbildung.ch

Schwarzarbeit

Wenn Lernende in ihrer Freizeit oder während ihrer Ferien für Dritte gegen Bezahlung arbeiten, leisten sie unter Umständen Schwarzarbeit. Von Schwarzarbeit wird gesprochen:

- wenn Arbeitnehmer/innen nicht bei den obligatorischen Sozialversicherungen gemeldet sind,
- wenn Arbeitnehmer/innen den Lohn, den sie für eine geleistete Arbeit erhalten, den Steuerbehörden nicht melden,
- wenn ausländische Erwerbstätige ohne Arbeitsbewilligung in der Schweiz beschäftigt werden.

Schwarzarbeit liegt ebenfalls vor, wenn die Lernenden durch die Tätigkeit ihre Treuepflicht gegenüber dem Lehrbetrieb verletzen. Die Treuepflicht wird namentlich verletzt, wenn der Lehrbetrieb konkurrenziert wird oder wenn die Lernenden durch die Nebentätigkeit in ihrer Leistungsfähigkeit derart beeinträchtigt werden, dass sie ihre Arbeitspflicht gegenüber den Hauptarbeitgebenden nicht mehr vollumfänglich erfüllen können. In solchen Fällen liegt auch dann ein Verstoss gegen die Treuepflicht vor, wenn die Lernenden unentgeltlich oder für sich selbst tätig werden.

Beabsichtigt der Lernende, eine Nebenerwerbstätigkeit auszuüben, sollte er daher die vorgängige Zustimmung des Berufsbildners oder der Berufsbildnerin einholen, um eine Verletzung der Treuepflicht zu verhindern. Bei der Prüfung des Gesuchs der lernenden Person ist darauf zu achten, dass das Erreichen der Bildungsziele und die Gesundheit der lernenden Person nicht gefährdet, die gesetzlich vorgeschriebenen Höchstarbeitszeitlimiten nicht überschritten sowie der Versicherungsschutz garantiert werden.

→ Arbeitszeit, Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung, Rechte und Pflichten der Lernenden

§ OR Art. 321a Abs. 3 und 329d Abs. 3

www.seco.admin.ch

Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK)

In der Schweiz tragen die Kantone die Hauptverantwortung für Bildung und Kultur. Sie koordinieren ihre Arbeit auf nationaler Ebene. Zu diesem Zweck bilden die 26 kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren eine politische Behörde: die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK).

Mehrere Fach- und Koordinationsgremien, die einen Beitrag zur Realisierung des Tätigkeitsprogramms leisten, sind an die EDK angegliedert. Sie ermöglichen einen aufeinander abgestimmten Vollzug und eine fachliche Koordination in verschiedenen Fragen. Für die Berufsbildung sind folgende Fachkonferenzen und Institutionen von Bedeutung (in alphabetischer Reihenfolge):

Informations- und Dokumentationszentrum (IDES)
Es sammelt systematisch Informationen und Dokumentationen zum Bildungssystem Schweiz und macht diese zugänglich.

Interkantonale Konferenz für Weiterbildung (IKW)
Die IKW berät die EDK in Fragen der Weiterbildung. Sie vollzieht und koordiniert die Beschlüsse der EDK. Sie will in erster Linie für das lebenslange Lernen sensibilisieren und Massnahmen unterstützen, die darauf abzielen. Sie pflegt Erfahrungsaustausch und Zusammenarbeit zwischen den Kantonen und Sprachregionen.

Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK)
Die SBBK ist ein Zusammenschluss der Vorsteher/innen der für die Berufsbildung zuständigen Berufsbildungsämter der Kantone und des Fürstentums Liechtenstein. Sie ist eine Fachkonferenz der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK).

Die SBBK

- bildet eine nationale Plattform für den Informations- und Erfahrungsaustausch unter den kantonalen Berufsbildungsämtern,
- unterstützt und fördert die gesamtschweizerische Berufsbildungsentwicklung in allen Teilbereichen sowie die interkantonale Koordination und Kooperation in der Berufsbildung,
- erbringt für den Vollzug des Bundesrechts Dienstleistungen und erlässt Empfehlungen zuhanden der Kantone,
- erfüllt Aufträge der EDK, berät diese in Berufsbildungsfragen und erarbeitet Stellungnahmen,
- wirkt bei der internationalen Zusammenarbeit in Berufsbildungsfragen mit,
- fördert die Kontakte zwischen Berufsbildung und Arbeitswelt sowie Berufsbildung und Allgemeinbildung.

Die Vorgängerorganisationen, CRFP (Westschweiz und Tessin) und DBK (deutschsprachige Kantone), wurden 2007 aufgelöst.

Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung (KBSB)

Die KBSB ist eine Fachkonferenz der Kantone und des Fürstentums Liechtenstein zur Bearbeitung aller Fragen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Sie

- vertritt die von den Kantonen getragene Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung gegenüber der EDK, den zuständigen Bundesstellen sowie weiteren Institutionen und Instanzen auf nationaler und internationaler Ebene;
- gewährleistet den Informations- und Erfahrungsaustausch unter den Leiterinnen und Leitern der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und sorgt für die Qualitätsentwicklung und -sicherung.

Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB)
Das SDBB ist eine Institution der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren EDK. Es erbringt Dienstleistungen in Aufgabenbereichen, die im Bundesgesetz über die Berufsbildung den Kantonen übertragen worden sind. Das SDBB übernimmt Vollzugs- und Entwicklungsaufgaben, gewährleistet die interkantonale Zusammenarbeit bei Dienstleistungen und erbringt Dienstleistungen im Auftrag Dritter.

Das SDBB übernimmt in Zusammenarbeit mit den Verbundpartnern u. a. die folgenden Aufgaben:

- Produktion von Informationsmitteln für die Berufsbildung und die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
- Erarbeiten von Unterlagen für Qualifikationsverfahren (Abschlussprüfungen)
- Sicherstellen der Weiterbildung der Fachleute der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sowie der Fachleute Berufsbildung im nicht schulischen Bereich

➔ Behörden, Berufsbildungsamt, Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (DBK), Organisationen der Arbeitswelt (OdA), Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)

www.edk.ch, www.sbbk.ch, www.kbsb.ch, www.sdbb.ch (Abwicklungsstelle EP), www.sbfi.admin.ch/bundesbeitraege

Sekundarstufe II

Bildungsstufe zwischen der obligatorischen Schulzeit und der Tertiärstufe. Sie umfasst:

Berufliche Grundbildung:
Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest, drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis inkl. Berufsmaturitätsunterricht. Brückenangebote bereiten auf die Angebote der beruflichen Grundbildung vor.

Allgemeinbildende Schulen:
Gymnasien, Fachmittelschulen
Die Zuständigkeit in den Kantonen ist unterschiedlich geregelt. In einigen Kantonen wird die Sekundarstufe II organisatorisch zusammengefasst und vom «Mittelschul- und Berufsbildungsamt» betreut.

Berufliche Grundbildung, Berufsbildungsamt, Tertiärstufe

www.edk.ch

Selektion

Die Berufsbildungsverantwortlichen der Lehrbetriebe wählen ihre künftigen Lernenden nach freiem Ermessen aus. Sie berücksichtigen dabei Eignung und Neigung der Bewerber/innen sowie die gegenseitige Sympathie.

Berufsinteressentest, Berufe, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, Eignungstest, Neigungstest, Schnupperlehre, Selektionsmappe

www.hb.berufsbildung.ch, www.shop.sdbb.ch: Handbuch betriebliche Grundbildung, SDBB, 2019

Selektionsmappe

Die Selektionsmappe des SDBB ist ein Hilfsmittel für die Einstellung einer lernenden Person und das damit verbundene Vorstellungsgespräch.

Der in der Mappe enthaltene Fragebogen ist so aufgebaut, dass das Vorstellungsgespräch strukturiert und nach einem logischen Ablauf geführt werden kann. Werden alle Bewerber und Bewerberinnen nach diesem Fragebogen befragt, verfügt der Berufsbildner oder die Berufsbildnerin über eine systematisch aufgebaute Grundlage, die einen objektiven Vergleich zulässt und gleichzeitig fundierte Begründungen für eine Zu- oder Absage liefert. Ausserdem können die gesammelten Personalakten der zukünftig lernenden Person in dieser Mappe aufbewahrt werden.

Die Selektionsmappe erleichtert das Selektionsverfahren und hilft, Zeit und Kosten zu sparen. Sie ist beim SDBB erhältlich.

→ Lehrbetrieb, Selektion

www.shop.sdbb.ch

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gelten jeder von der betroffenen Person unerwünschte Annäherungsversuch und jede Form der Abwertung. Anzügliche Bemerkungen über das Äussere, unerwünschte Körperkontakte, sexistische Mails und Bilder gehören ebenso dazu wie Annäherungsversuche und Einladungen mit Versprechen von Vorteilen oder unter Androhung von Nachteilen.

Sexuelle Belästigung ist unzulässig (GlG Art. 4, OR Art. 328). Die Arbeitgeber/innen sind verpflichtet, ihre Mitarbeiter/innen und insbesondere ihre Lernenden vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen und bei konkreten Fällen einzugreifen. Arbeitgeber/innen, die dieser Präventionspflicht nicht nachkommen, können gestützt auf das Gleichstellungsgesetz zu Entschädigungszahlungen verurteilt werden.

→ Aufsicht, Beratungsstellen, Gewalt, Rechte und Pflichten der Arbeitgeber/innen, Sittliche Gefährdung

§ GlG Art. 4; OR Art. 328; StGB Art. 187 bis 200

www.mb.berufsbildung.ch, www.sexuellebelaestigung.ch

Sittliche Gefährdung

Der Begriff der sittlichen Gefährdung ist vielschichtig und unterliegt dauerndem Wandel. Grundsätzlich gehört aber

alles dazu, was die Integrität einer Person in körperlicher und seelischer Hinsicht gefährdet und als nicht altersgerecht zu beurteilen ist. Alle Formen der sexuellen Belästigung stellen eine sittliche Gefährdung dar.

Aus der Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden ergibt sich, dass sie eine besondere Verantwortung zur Wahrung der Sittlichkeit gegenüber den Lernenden haben. Dies wird auch im Arbeitsgesetz speziell erwähnt. Schwerwiegende Übergriffe sind strafrechtlich relevant und unterliegen einer härteren Bestrafung bei Vorfällen innerhalb von Abhängigkeitsverhältnissen wie z. B. gegenüber einer minderjährigen lernenden Person.

Die kantonale Behörde hat darüber zu wachen, dass die lernende Person im Lehrbetrieb nicht sittlich gefährdet ist. Bei Verstössen wird die Behörde einem solchen Betrieb die Bildungsbewilligung entziehen.

→ Aufsicht, Bildungsbewilligung, Gewalt, Rassismus, Rechte und Pflichten der Arbeitgeber/innen, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

OR Art. 328; ArG Art. 29 und 32; StGB Art. 188 ff.

Sonntagsarbeit

Die Beschäftigung von Lernenden an Sonntagen ist grundsätzlich verboten. In folgenden begründeten Einzelfällen kann von der kantonalen Behörde für Lernende von mehr als 16 Jahren Sonntagsarbeit bewilligt werden (bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Sonntagsarbeit ist das SECO zuständig):

- soweit sie für die Berufsbildung unentbehrlich ist, oder
- soweit die Mitwirkung von Lernenden zur Behebung einer Betriebsstörung infolge höherer Gewalt notwendig ist.

Mit der Bewilligung der Sonntagsarbeit wird die Auflage verbunden, dass der lernenden Person während der vorhergehenden oder folgenden Woche eine entsprechende, auf einen Werktag fallende Ersatzruhe gewährt wird.

In einer Verordnung des WBF ist geregelt, für welche Berufe keine Bewilligung erforderlich ist.

Arbeitszeit, Arbeitszeitgesetz (AZG), Jugendarbeitsschutzverordnung, Kompensation, Nachtarbeit, Ruhezeit, Schichtarbeit, Überstunden/Überzeit

ArG Art. 31 Abs. 4; ArGV 5 Art. 13 f.;
Verordnung des WBF vom 29. Mai 2008 über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung.

www.seco.admin.ch

Sozialabzüge

Die Aufwendungen folgender Sozialversicherungswerke werden hauptsächlich durch Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen sowie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen finanziert:

- Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV)
- Invalidenversicherung (IV)
- Erwerbsersatzordnung (EO)
- Arbeitslosenversicherung (ALV)
- Unfallversicherung (UV)
- berufliche Vorsorge «Zweite Säule» (BVG)

In allen diesen Fällen sind die Arbeitgeber/innen von Gesetzes wegen verpflichtet, die Beiträge der Arbeitnehmer/innen vom Lohn abzuziehen und zusammen mit den eigenen Beiträgen den Versicherungen abzuliefern. Diese Abzüge werden gemeinhin «Sozialabzüge» genannt.

Zu den Sozialabzügen sind auch allfällige von den Arbeitgebenden zu übermittelnde Leistungen der Arbeitnehmenden an die Krankenversicherung zu zählen, wenn solche Beiträge kantonalrechtlich vorgesehen sind oder zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart wurden. Die Regelung der Kinder- und Familienzulagen ist ebenfalls kantonal; die Beiträge an die Kassen gehen hier aber meist vollumfänglich zu Lasten der Arbeitgeber/innen.

Bezüglich der Beitragspflichten bzw. der Sozialabzüge für die jugendlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Lernenden gelten folgende Grundsätze:

- Von der Beitragspflicht für die AHV, IV, EO und ALV sind sie bis zum 31. Dezember des Jahrs befreit, in welchem sie das 17. Altersjahr vollenden.
- Die Prämien für die obligatorische Versicherung für Berufsunfälle und Berufskrankheit gehen zu Lasten der Arbeitgeber/innen. Jene für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle (NBU) gehen – gegenteilige Vereinbarungen im Lehrvertrag vorbehalten – zu Lasten der Lernenden.
- Die berufliche Vorsorge kommt für Lernende selten in Betracht. Es unterstehen nur jene Arbeitnehmenden einer (beschränkten) Versicherungspflicht, die das 17. Altersjahr vollendet haben und deren Jahreslohn eine Mindesthöhe aufweist, welche die Lernenden kaum je erreichen.

➔ Arbeitslosenversicherung, Entschädigung für Lernende, Krankenversicherung, Sozialleistungen, Unfallversicherung

§ AHVG; AVIG; BVG; IVG; EOG; UVG

Sozialleistungen

Was unter «Sozialleistungen» zu verstehen ist, ist nirgends genau festgelegt. Ganz allgemein kann gesagt werden, dass es sich um Leistungen der Arbeitgeber/innen handelt, und zwar um solche, die über den eigentlichen Lohn hinausgehen: Das Arbeitsverhältnis beinhaltet eben mehr als den strikten Austausch von Arbeit gegen Lohn.

Entsprechend wurden früher zu den Sozialleistungen etwa Lohnzahlungen bei Krankheit, Unfall, Militärdienst und anderen Arbeitsverhinderungen sowie Abgangsentschädigungen, Kinderzulagen, Ferien und Leistungen für Überstundenarbeit usw. gezählt. Die so als Nebenverpflichtungen der Arbeitgeber/innen verstandenen «Sozialleistungen» waren noch weitgehend Gegenstand der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Die Gesetzgebung beschränkte sich auf wenige Minimalvorschriften. Inzwischen wurden diese Leistungen sowohl im Rahmen der Arbeits- als auch der Sozialversicherungsgesetzgebung weitgehend für obligatorisch erklärt und schematisiert.

Heute kann man als Sozialleistungen demzufolge in einem engen Sinn die Arbeitgeber/innen-Beiträge an die Sozialver-

sicherungswerke (Gegenstück: «Sozialabzüge») betrachten, in einem weiteren Sinn aber auch ihre Leistungen ausserhalb des Lohns, die den gesetzlichen Mindeststandard übersteigen.

→ Arbeitslosenversicherung, Entschädigung für Lernende, Krankenversicherung, Militärdienst/Zivildienst, Sozialabzüge, Unfallversicherung

§ OR Art. 322c, 323b, 331; AHVG; AVIG; BVG; IVG; EOG; UVG

Spesen

Spesen sind Auslagen der Lernenden oder der Arbeitnehmenden, die bei der Ausführung der Arbeit notwendigerweise entstehen. Die Arbeitgeber/innen haben sie zu ersetzen.

Es ist zulässig, die Auslagen pauschal abzugelten, wenn dies vereinbart ist. Mit der Pauschale müssen aber alle notwendig entstehenden Kosten gedeckt werden. Eine Abmachung, die vorsieht, die Spesen entschädigungslos den Lernenden oder den Arbeitnehmer/innen aufzubürden, ist nichtig.

Beispiele von entschädigungspflichtigen Spesen bei Lernenden:

- Benützung eines Fahrzeugs der Lernenden im Kundendienst
- Verpflegung und Unterkunft bei Einsatz auf entlegener Baustelle
- Unterkunft sowie ein Teil der Verpflegungskosten beim Besuch von überbetrieblichen Kursen

Müssen Lernende oder Arbeitnehmer/innen eigenes Werkzeug und Material zur Arbeit verwenden, sind sie auch dafür angemessen zu entschädigen, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart wurde oder üblich ist.

Abmachungen zur Kostenübernahme im Zusammenhang mit dem Besuch der Berufsfachschule sind im Lehrvertrag festzuhalten. Dies betrifft Kosten für: Schulmaterial (persönliche Lehrmittel, insbesondere elektronische Geräte wie Notebook, Tablet usw.), Reisespesen, Verpflegung, Unterkunft, Sprachaufenthalte und Exkursionen.

→ Entschädigung für Lernende, Lehrvertrag, Rechte und Pflichten der Arbeitgeber/innen, Rechte und Pflichten der Lernenden

§ OR Art. 327 ff.

Sport

Der regelmässige Sportunterricht an den Berufsfachschulen ist für Lernende der beruflichen Grundbildung obligatorisch. Die Berufsfachschulen stellen dabei sicher, dass im Sportunterricht pro Schuljahr mindestens eine Qualifizierung der Lernenden stattfindet und dass die Qualifizierung ausgewiesen wird.

Jede lernende Person ist gesetzlich verpflichtet, den Sportunterricht zu besuchen. Dieser umfasst

1. im dualen System: bei einem schulischen Unterricht von weniger als 520 Jahreslektionen allgemeinbildenden und berufskundlichen Unterricht mindestens 40 Jahreslektionen Sportunterricht, bei einem schulischen Unterricht von 520 oder mehr Jahreslektionen mindestens 80 Jahreslektionen Sportunterricht.
2. bei der schulisch organisierten Grundbildung: mindestens 80 Jahreslektionen Sportunterricht.

Die Verteilung der Lektionen ist in den Schullehrplänen geregelt (pro Tag höchstens vier Sportlektionen).

→ Allgemeinbildender Unterricht (ABU), Berufsfachschule, Berufsfachschullehrer/in, Berufskundlicher Unterricht, Unterricht an der Berufsfachschule

§ Bundesgesetz über die Förderung von Sport und Bewegung (SpoFöG) vom 17.6.2011; Verordnung über die Förderung von Sport und Bewegung (SpoFöV) vom 23.5.2012.; Rahmenlehrplan für Sportunterricht in der beruflichen Grundbildung, vom 24. September 2014, SBFI (ehem. BBT)

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) – früher: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) – gehört dem eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) an.

Zusammen mit den Verbundpartnern ist das SBFI unter anderem zuständig für die Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems. Weiter sorgt es für Vergleichbarkeit und Transparenz der Angebote im gesamt-

schweizerischen Rahmen. In seinen Zuständigkeitsbereich fallen zudem der Erlass der Bildungsverordnungen und die Anerkennung von Bildungsgängen der höheren Berufsbildung.

Das SBFI fördert zudem die Forschung und die Innovation und setzt sich ein für die internationale Vernetzung und die Integration der Schweiz in den europäischen und weltweiten Bildungs-, Forschungs- und Innovationsraum.

Der Bund unterstützt die Kantone im Vollzug finanziell und übernimmt laut Berufsbildungsgesetz (BBG) bis zu einem Viertel der Gesamtkosten der öffentlichen Hand. Ausserdem stellt der Bund Gelder bereit für die Förderung von Innovationen und die Unterstützung von besonderen Leistungen im öffentlichen Interesse.

→ Behörden, Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)

www.sbfi.admin.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) ist das Kompetenzzentrum des Bundes für alle Kernfragen der Wirtschaftspolitik. Es befasst sich mit der Binnen- und Aussenwirtschaft. Es sorgt für ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum. Dafür schafft es die nötigen ordnungs- und wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen.

Innenpolitisch wirkt das SECO als Schnittstelle zwischen Unternehmen, Sozialpartnern und Politik. Es unterstützt die regional und strukturell ausgewogene Entwicklung der Wirtschaft und gewährleistet den Arbeitnehmerschutz. Mit seiner Arbeitsmarktpolitik leistet es einen Beitrag zur Verhinderung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und damit zur Erhaltung des sozialen Friedens.

Aussenpolitisch arbeitet das SECO an der Gestaltung transparenter Regeln für die Weltwirtschaft mit. Die Beziehungen der Schweiz zur EU werden durch das Integrationsbüro, eine gemeinsame Dienststelle des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten (EDA) und des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF), koordiniert.

Behörden, Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)

www.seco.admin.ch

Standortbestimmung

Gestützt auf Art. 19 BBG und Art. 12 Abs. 1 BBV können Standortbestimmungen vorgesehen werden. Diese sind in den jeweiligen Bildungsverordnungen festgehalten. Standortbestimmungen sind Weichenstellungen und zeigen den weiteren Bildungsverlauf auf. Sie ersetzen den Bildungsbericht nicht.

Die Standortbestimmung wird zu einem festgelegten Zeitpunkt unter Zuhilfenahme der Beurteilungsunterlagen aus der beruflichen Praxis und der schulischen Bildung zu einer Gesamtbeurteilung zusammengefasst. Anhand der Resultate der Gesamtbeurteilung wird zuhanden der Vertragspartner/innen eine Empfehlung ausgesprochen, die beispielsweise wie folgt aussehen kann:

- Fortsetzung der beruflichen Grundbildung
- Fortsetzung der beruflichen Grundbildung mit der Möglichkeit Freikurse zu besuchen
- Fortsetzung der beruflichen Grundbildung mit Besuch von Stützkursen
- Fortsetzung der beruflichen Grundbildung in einer anderen Niveaustufe
- Verlängerung der beruflichen Grundbildung
- Verkürzung der beruflichen Grundbildung
- Auflösung des Lehrvertrags drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) und Abschluss eines Lehrvertrags zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA)
- Auflösung des Lehrvertrags

Abschlussprüfung, Auflösung des Lehrvertrags, Bildungsbericht, Durchlässigkeit, Freikurse, Qualifikationsverfahren (QV), Stützkurse

BBG Art. 19; BBV Art. 12 Abs.1

Stellensuche

Gemäss OR Art. 329 Abs. 3 ist dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin «… nach erfolgter Kündigung die für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit zu gewähren». Weil das Lehrverhältnis nicht gekündigt werden muss bzw. grundsätzlich nicht gekündigt werden darf (Ausnahmen: fristlose Kündigung und Auflösung im gegenseitigen Einverständnis), könnte sich die lernende Person streng genommen nicht auf Art. 329 Abs. 3 berufen. Die Gerichte haben jedoch entschieden, dass diese Bestimmung auch bei Arbeitsverträgen gilt, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen worden sind, und damit auch bei Lehrverträgen. Und zwar kann davon ausgegangen werden, dass die lernende Person in analoger Anwendung von Art. 335c 1 OR ihren Anspruch ab zwei Monaten vor Ende der beruflichen Grundbildung wahrnehmen darf.

Die lernende Person muss um jede Absenz nachsuchen und auf die Interessen des Betriebs Rücksicht nehmen. Bei gleitender Arbeitszeit soll sie, soweit zumutbar, ihre Freizeit für die Stellensuche einsetzen.

Über die Lohnzahlungspflicht bei Abwesenheiten, die durch die Stellensuche bedingt sind, enthält das Gesetz keine ausdrückliche Vorschrift. Bei Monatslohn darf aber im Allgemeinen kein Lohnabzug gemacht werden, bei Stundenlohn ist Lohnzahlung ebenfalls üblich.

→ Absenzen vom Lehrbetrieb, Auflösung des Lehrvertrags, Kündigung, Regionale Arbeitsvermittlungszentren (RAV)

§ OR Art. 329 Abs. 3 und Art. 335c Abs. 1

Stipendien

Stipendien sind einmalige oder wiederkehrende Geldleistungen, die vom Staat, von Stiftungen und anderen öffentlichen und privaten Institutionen für die Aus- oder Weiterbildung ausgerichtet werden und zu deren Rückzahlung keine Verpflichtung besteht.

Im Gegensatz zu Subventionen gehen diese Beiträge nicht direkt an die Träger/innen der Bildungsangebote, sondern an die einzelnen Teilnehmer/innen. Die Ausrichtung von öffent-

lichen Stipendien ist in erster Linie Aufgabe der Kantone, die dafür eigene Gesetze erlassen. Bezugsbedingungen und Stipendienhöhe sind kantonal verschieden. Regelmässig wird die Zahlung eines Stipendiums von der Einkommens- bzw. Vermögenslage der Bewerber/innen bzw. ihrer Eltern abhängig gemacht. Zudem werden oft bestimmte Anforderungen an die Dauer und den Inhalt der Ausbildung gestellt. Durchwegs sehen die Kantone auch Stipendien für Lernende vor.

In Ergänzung zu Stipendien oder als Ersatz gewähren die Kantone in der Regel auch Ausbildungsdarlehen. Diese sind zurückzuzahlen und müssen oft nach Abschluss der Ausbildung verzinst werden.

Absolventinnen und Absolventen von vorbereitenden Kursen für eine eidg. Berufs- oder eine höhere Fachprüfung werden vom Bund mit finanziellen Beiträgen unterstützt (siehe «Höhere Berufsbildung»).

Höhere Berufsbildung

Kantonale Vorschriften

www.ausbildungsbeitraege.ch

Strafbestimmungen

Die Gesetzgebung des öffentlichen Rechts unterstützt die Durchsetzung ihrer Vorschriften oft durch sogenannte Strafbestimmungen. Wenn Berufsbildner/innen oder Lernende ihre Pflichten gemäss Berufsbildungsgesetz (BBG) nicht erfüllen, müssen sie damit rechnen, dass ihnen der Strafrichter/die Strafrichterin eine Busse oder eine andere Strafe auferlegt.

In der Praxis wird im Bereich der Berufsbildung von den Strafbestimmungen eher zurückhaltend Gebrauch gemacht, da zunächst versucht wird, durch Beratung und Massnahmen zu geordneten Ausbildungsverhältnissen zu gelangen.

Beispiele für Fälle, in denen Strafbestimmungen zur Anwendung kommen können:

- Ein Lehrbetrieb stellt Lernende ein, obwohl ihm dies untersagt wurde.
- Ein Lehrbetrieb stellt Lernende ein, ohne einen schriftlichen Lehrvertrag abzuschliessen.

Auch andere Spezialgesetze, wie das Arbeitsgesetz, enthalten Strafbestimmungen. Strafbarkeit ist nur gegeben, wenn der im Gesetz umschriebene Tatbestand genau zutrifft und ein Verschulden vorliegt. Unabhängig davon kann die zuständige Behörde Massnahmen treffen, die gesetzlich vorgesehen sind: So können Berufsbildner/innen, die Pflichten gegenüber den Lernenden schwerwiegend verletzen, einerseits dem Strafrichter angezeigt und andererseits von der kantonalen Behörde durch ein Bildungsverbot belegt werden.

Aufsicht, Berufsbildungsamt, Rechte und Pflichten der Arbeitgeber/innen, Rechte und Pflichten der Lernenden, Rechtsschutz

BBG Art. 62; ArG

Stützkurse

Leistungsschwächeren Lernenden bieten die Berufsfachschulen nach Möglichkeit Stützkurse zur Vertiefung des Pflichtstoffs an. Stützkurse sind befristeter Zusatzunterricht, mit dem schulischer Rückstand aufgeholt werden soll. Sie dürfen einen halben Tag pro Woche nicht überschreiten. In der Regel können gleichzeitig mit Stützkursen keine Freikurse besucht werden.

Sofern Stützkurse während der Arbeitszeit stattfinden, ist der Besuch bis zu einem halben Tag pro Woche ohne Lohnabzug zu gestatten.

Berufsfachschule, Freikurse, Fachkundige individuelle Begleitung (FiB), Rechte und Pflichten der Lernenden, Standortbestimmung, Unterricht an der Berufsfachschule

BBG Art. 22; BBV Art. 20

Suchtprobleme

Während der Dauer der beruflichen Grundbildung können aus verschiedenen Gründen Probleme im Bereich von Sucht auftreten. Diese äussern sich häufig in auffälligem Verhalten oder Veränderungen wie Leistungsabfall, unpräzises Arbeiten, Konzentrationsschwäche usw. Auch Kurzabsenzen werden oft beobachtet.

In jedem Fall ist es ratsam, frühzeitig den Kontakt zu spezialisierten Beratungsstellen wie Fachstellen für Alkohol- und Drogenprobleme, zu Ärzten oder Ärztinnen usw. zu suchen.

Auflösung des Lehrvertrags, Beratungsstellen, Case Management Berufsbildung, Lehrvertrag, Verlängerung der beruflichen Grundbildung

www.mb.berufsbildung.ch, www.suchtschweiz.ch

Supplementprof.ch

Jeder Schweizer Berufsbildungsabschluss wird gemäss seinen Anforderungen einem der acht Niveaus des nationalen Qualifikationsrahmens für Abschlüsse der Berufsbildung (NQR-CH-BB) zugeteilt. Zudem wird jedes Abschlussdiplom der höheren Berufsbildung mit einem Diplomzusatz und jedes Abschlusszeugnis der beruflichen Grundbildung mit einer Zeugniserläuterung ergänzt. Darin werden das Niveau des Abschlusses im NQR-CH-BB sowie die Handlungskompetenzen aufgeführt, über welche die Absolventen und Absolventinnen verfügen. Arbeitgeber/innen im In- und Ausland können mit den ergänzenden Informationen die fachlichen Kompetenzen der Inhaber/innen einschätzen und den Abschluss in einen internationalen Rahmen einordnen. Damit werden die Vergleichbarkeit der Abschlüsse sowie die Durchlässigkeit und Mobilität im nationalen und internationalen Kontext vereinfacht und gefördert.

Supplementprof.ch ist als Begriff in allen Sprachen identisch. Die gleichnamige viersprachige Website (D, F, I, E) erleichtert den Zugang zu den Zeugniserläuterungen und Diplomzusätzen. Geführt wird sie vom Schweizerischen Dienstleistungszentrum Berufsbildung I Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB und vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI.

Zeugniserläuterungen für die Abschlüsse der beruflichen Grundbildung EFZ und EBA

In den Zeugniserläuterungen aufgeführt sind die fachlichen Kompetenzen, über welche die Absolventinnen und Absolventen verfügen und das Niveau des Berufsabschlusses im Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) sowie im Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR).Die Zeugniserläuterungen stehen

auf dem Berufsverzeichnis des SBFI zur Verfügung. Gültig sind die Zeugniserläuterungen nur zusammen mit dem Originalzeugnis EFZ oder EBA. Die Ausweise der beruflichen Grundbildung enthalten den Aufdruck supplementprof.ch.

Zeugniserläuterungen zur Berufsmaturität

Das Certificate Supplement zeigt in- und ausländischen Firmen oder Hochschulen, welche Kompetenzen Inhaber/innen eines Berufsmaturitätszeugnisses mitbringen. Es steht für jede Ausrichtung der Berufsmaturität zur Verfügung. Da die Berufsmaturität nicht in den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) Berufsbildung eingestuft wird, enthält das Supplement keine Angaben zum NQR-Niveau der Berufsmaturität, aufgeführt wird lediglich die Klassifizierung gemäss ISCED (International Standard Classification of Education).

Diplomzusatz

Ein Diplomzusatz ist ein Beiblatt zu einem Diplom eines Abschlusses der höheren Berufsbildung (Berufsprüfung, höhere Fachprüfung, Diplom einer höheren Fachschule). Er enthält Informationen zum Abschluss und ermöglicht damit Arbeitgeber/innen im In- und Ausland eine Einschätzung der fachlichen Kompetenzen der Absolventinnen und Absolventen. In den Diplomzusätzen wird ausserdem aufgeführt, auf welchem Niveau der Abschluss innerhalb des Nationalen Qualifikationsrahmen Berufsbildung (NQR) und des Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) eingestuft wird.

→ Kopenhagenprozess

§ BBG Art. 34; 65, Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung (V-NQR-BB) vom 27. August 2014

www.supplementprof.ch, www.bvz.admin.ch, www.nqr-berufsbildung.ch

Taxonomie

Die Lernzieltaxonomie ist ein Klassifikationsschema für Verhaltensweisen, die beschreiben, was man bei Lernenden erreichen möchte. Dadurch können Lernziele auf einer Skala von Schwierigkeits- bzw. Komplexitätsgraden eingeordnet werden. Der Grad der Komplexität nimmt mit dem Steigen der Lernzielklasse zu. Die Taxonomie ordnet demnach Lernziele, die von einfachen Reproduktionsleistungen (auswendig lernen) bis hin zu komplexen Begründungen und Problemlösungen reichen.

Das Taxonomie-Modell wurde vom amerikanischen Lerntheoretiker Benjamin Bloom entwickelt. Es kommt in der beruflichen Grundbildung vereinfacht zur Anwendung im Handlungskompetenzen-Modell (HK-Modell) und im Kompetenzen-Ressourcen-Modell (KoRe).

Es werden kognitive, affektive und psychomotorische Lernziele unterschieden. In der beruflichen Grundbildung wird hauptsächlich mit den kognitiven Lernzielen gearbeitet. Diese sind entweder im Bildungsplan und/oder im Ausbildungsprogramm für den Lehrbetrieb des jeweiligen Berufs aufgeführt. Auch die Prüfungsexpertinnen und -experten der Abschlussprüfung berücksichtigen bei der Prüfungsgestaltung die verschiedenen Stufen.

➔ Bildungsplan, Qualifikation, Qualifikationsverfahren (QV)

Tertiärstufe

Die Tertiärstufe schliesst an die Sekundarstufe II an. Sie umfasst die höhere Berufsbildung (eidg. Berufsprüfungen, eidg. höhere Fachprüfungen, höhere Fachschulen) und die Hochschulen (Universitäten / ETH und Fachhochschulen).

➔ Berufsmaturität (BM), Berufsorientierte Weiterbildung, Eidg. Berufsprüfung, Eidg. höhere Fachprüfung, Fachhochschulen (FH), Höhere Berufsbildung, Höhere Fachschulen (HF), Passerelle von der Berufsmaturität an universitäre Hochschulen, Sekundarstufe II

§ BBG Art. 42 bis 44; BBV Art. 23 bis 28

Überbetriebliche Kurse (üK)

In den überbetrieblichen Kursen wird – ergänzend zur Bildung in Betrieb und Berufsfachschule – der Erwerb grundlegender praktischer Fertigkeiten vermittelt. Ob im entsprechenden Beruf ein überbetrieblicher Kurs erforderlich ist, wird in der jeweiligen Bildungsverordnung festgelegt, ebenso die zu vermittelnden Lerninhalte. In Form von Kompetenznachweisen (üK-KN) werden die Leistungen der Lernenden dokumentiert. Diese können in Noten ausgedrückt werden und fliessen in einigen Berufen in die Berechnung der Erfahrungsnote ein.

Träger der überbetrieblichen Kurszentren sind in der Regel die Organisationen der Arbeitswelt. Finanziert werden die überbetrieblichen Kurse durch Kursgelder der Lehrbetriebe, Beiträge der öffentlichen Hand und der Berufsverbände. Das gemeinsame Qualitätssicherungsinstrument von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt ist QualüK.

Der Besuch der überbetrieblichen Kurse ist für die Lernenden obligatorisch. Die kantonale Behörde kann auf Gesuch hin die lernende Person oder den Lehrbetrieb von der Kurspflicht befreien, wenn die entsprechenden Bildungsinhalte in einem betrieblichen Bildungszentrum oder in einer externen Lehrwerkstätte vermittelt werden.

Der lernenden Person dürfen durch den Besuch des überbetrieblichen Kurses keine zusätzlichen Kosten erwachsen. Kursgelder und allfällige Nebenkosten dürfen nicht auf die lernende Person oder deren gesetzliche Vertretung abgewälzt werden.

→ Arbeitszeit, Berufsfachschule, Entschädigung für Lernende, Kompetenznachweis, Lehrbetrieb, Lernorte, QualüK

§ BBG Art. 8, 19, 23; BBV Art. 3, 21; OR Art. 345a

Übergang obligatorische Schule – Sekundarstufe II

Der Übergang von der obligatorischen Schulzeit in die nachobligatorische Ausbildung (Sekundarstufe II) wird auch als Nahtstelle bezeichnet – oft als Nahtstelle I, in Abgrenzung zum Übergang von der beruflichen Grundbildung in den Arbeitsmarkt, der sogenannten Nahtstelle II.

Das Koordinationsprojekt der EDK «Nahtstelle obligatorische Schule – Sekundarstufe II» (2006 - 2010) hatte sich zum Ziel gesetzt den Anteil der 25-Jährigen mit einem Bildungsabschluss auf der Sekundarstufe II auf 95 Prozent zu steigern. Am Projekt beteiligt waren neben den Kantonen die Organisationen der Arbeitswelt und der Bund.

Die Vereinbarung wurde 2015 erneuert. Neben den Verbundpartnern der Berufsbildung (Kantone, OdA, Bund) haben auch die Dachverbände der Lehrerschaft (LCH und SER) die Erklärung unterzeichnet.

Berufliche Grundbildung, Brückenangebote, Case Management Berufsbildung, Fachkundige individuelle Begleitung (FiB)

BBG Art. 12, 53 Abs. 2; BBV Art. 7; AVIG Art. 64a und 59c bis; AVIV Art. 97b

www.edk.ch (Arbeiten/Schulkonkordat)

Überstunden/Überzeit

Jugendliche dürfen bis zum vollendeten 16. Altersjahr nicht zu Überzeit angehalten werden. 16-jährige und ältere Jugendliche können innerhalb der Tagesarbeitszeit ab 6 Uhr (resp. 5–7 Uhr) und während der Abendarbeitszeit bis 22 Uhr zu Überzeit verpflichtet werden. Die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit von neun Stunden für Jugendliche bis 18 Jahre darf aber nicht überschritten werden. Zudem ist die minimale Ruhezeit von 12 Stunden einzuhalten.

Überstunden dürfen nur im Rahmen des Zumutbaren zur Bewältigung ausserordentlicher Arbeiten, saisonbedingter Arbeitsüberhäufung, unvorhergesehener Ereignisse sowie zur Abwehr von Schäden angeordnet werden. Geleistete Überzeit ist zu entschädigen oder mit Freizeit innerhalb der folgenden vierzehn Wochen auszugleichen. Die zu kompensierende Zeit hat mindestens der geleisteten Überzeit zu entsprechen. Bei Jugendlichen ist der Zeitausgleich einer Geldentschädigung vorzuziehen. Für die Höhe der Geldentschädigung gilt: Wird mit der Überzeitarbeit die wöchentliche Höchstarbeitszeit nach Arbeitsgesetz überschritten, sind der vertraglich festgelegte Lohn und zusätzlich mindestens ein Zuschlag von 25 Prozent auszurichten.

Wird lediglich die im Lehrvertrag vereinbarte Arbeitszeit, nicht aber die gesetzliche Höchstarbeitszeit durch Überstunden überschritten, richtet sich die Entschädigung nach einer allfälligen schriftlichen Vereinbarung (Vertrag, GAV, NAV). Fehlt eine solche, ist ebenfalls der Lohn mit einem Zuschlag von mindestens 25 Prozent zu vergüten.

Gelegentlich stellt sich bei Lehrverhältnissen die Frage, ob sogenannte Nachhilfe im Lehrbetrieb als Überzeit zu werten sei: Grundsätzlich steht für die betriebliche Bildung die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zur Verfügung. Besondere Bildungsveranstaltungen ausserhalb der Arbeitszeit zur besseren Erreichung der Lernziele (z. B. Übungsabend) sind an die Arbeitszeit anzurechnen. Anders zu beurteilen ist wohl eine freiwillige Lernveranstaltung des Lehrbetriebs, die der Vermittlung von Kenntnissen dient, die nicht Gegenstand des reglementarischen oder vertraglichen Bildungsprogramms sind, sowie freiwillige Nachhilfe bei Ausbildungslücken, die die lernende Person zu vertreten hat. Nicht akzeptabel sind angeordnete Aktionen ausserhalb der Arbeitszeit, die Strafcharakter haben oder vom Berufsbildner oder von der Berufsbildnerin zu verantwortende Ausbildungslücken ausfüllen sollen.

➔ Arbeitszeit, Entschädigung für Lernende, Kompensation, Nachtarbeit, Schichtarbeit, Sonntagsarbeit

§ ArG Art. 12f., 31; ArGV 1 Art. 25f.; ArGV 5 Art. 17; OR Art. 321c

Unfallverhütung

Die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten ist gesetzliche Pflicht. Diese Pflicht ergibt sich vor allem aus folgenden Gesetzen: aus dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung, dem inzwischen praktisch alle Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden unterstehen, und insbesondere aus der dazugehörenden Verordnung über die Unfallverhütung vom 19. Dezember 1983, aus dem ArG, indirekt auch aus dem OR und dem BBG.

Die Unfallverhütungspflicht ist nicht nur den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen auferlegt, sondern auch den Arbeitnehmenden, einschliesslich der Lernenden. Die Arbeitneh-

menden sind vor allem verpflichtet, den entsprechenden Weisungen der Arbeitgeber/innen Folge zu leisten sowie die allgemein anerkannten Sicherheitsregeln zu beachten. Zu den wichtigsten Massnahmen zur Verhütung von Berufsunfällen und -krankheiten gehören:

- Benützung persönlicher Schutzausrüstungen wie Schutzbekleidung, Schutzbrille, Gehörschutzmittel usw.
- Schulung der Arbeitnehmer/innen
- Schutzvorkehrungen bei Bauten, Maschinen, Geräten, Arbeitsverfahren usw.
- Arbeitsmedizinische Vorsorge

Die behördliche Durchsetzung der Unfallverhütungsvorschriften liegt vornehmlich in den Händen der Vollzugsorgane des Arbeitsgesetzes sowie der Suva. Die Nichtbeachtung der Sicherheitsvorschriften hat verschiedene Massnahmen und Sanktionen zur Folge. So können sowohl Arbeitgebende als auch Arbeitnehmende mit einer Geld- oder sogar einer Freiheitsstrafe bestraft werden.

→ Arbeitsmedizin, Berufskrankheiten, Gefährliche Arbeiten, Krankheit und Unfall

§ UVG Art. 81 ff.; VUV; ArG Art. 6 ff.; OR Art. 328

www.suva.ch

Unfallversicherung

Wie die übrigen Arbeitnehmer/innen sind gemäss UVG auch alle in der Schweiz beschäftigten Lernenden, Praktikanten und Praktikantinnen sowie Volontäre und Volontärinnen gegen die wirtschaftlichen Folgen von Berufsunfällen, Nichtberufsunfällen und Berufskrankheiten versichert. Auch Jugendliche in der Schnupperlehre geniessen Versicherungsschutz.

Lernende, die in Suva-unterstellten Betrieben arbeiten, sind bei der Suva versichert. Die anderen Betriebe haben ihre Arbeitnehmenden bei einer vom Bund anerkannten privaten Versicherung, Krankenkasse oder öffentlichen Unfallkasse zu versichern. Sind die Arbeitnehmenden aus einem Versäumnis der Arbeitgebenden bei einem Unfall nicht versichert,

so springt eine Ersatzkasse ein, welche die gesetzlichen Versicherungsleistungen erbringt und von den säumigen Arbeitgebenden die geschuldeten Prämien einzieht, allenfalls mit Zuschlag.

Die Prämie für die obligatorische Versicherung der Berufsunfälle und der Berufskrankheiten tragen die Arbeitgeber/innen. Die Prämie für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle tragen die Arbeitnehmer/innen, soweit sie nicht der Arbeitgeber übernimmt. Die obligatorische Unfallversicherung schliesst Pflegeleistungen (z. B. Arzt-, Spital- und Medikamentenkosten), Kostenvergütungen (z. B. Transport- und Rettungskosten) sowie Geldleistungen (z. B. Taggeld und Invalidenrente) ein. Der Anspruch auf Taggeld entsteht am dritten Tag nach dem Unfalltag. Für die ersten drei Tage – Unfalltag miteingerechnet – sind gemäss OR in der Regel die Arbeitgeber/innen zur Zahlung von mindestens vier Fünfteln des Lohns verpflichtet.

→ Krankheit und Unfall, Krankenversicherung, Sozialabzüge, Sozialleistungen, Unfallverhütung

UVG Art. 6, 8, 10 ff.; VUV

www.suva.ch

Unterricht an der Berufsfachschule

Die schulische Bildung im Rahmen einer beruflichen Grundbildung besteht aus allgemeinbildendem und berufskundlichem Unterricht und Sport. Sie wird ergänzt durch Stütz- und Freikurse.

Der Unterricht ist tageweise anzusetzen. Dauert er länger als einen Tag, so ist auch der verbleibende Teil zusammenhängend zu erteilen. Der Unterricht erstreckt sich über die ganze Dauer der beruflichen Grundbildung. Einige Bildungspläne sehen ein degressives Modell vor, bei dem der schulische Anteil zu Beginn der beruflichen Grundbildung höher ist und im Verlauf der beruflichen Grundbildung abnimmt. Das jährliche Unterrichtspensum kann in einzelne Blöcke aufgeteilt werden (Blockunterricht).

Da der Unterricht nach Möglichkeit in berufsreinen Klassen erfolgen soll, haben verschiedene Berufsfachschulen Kom-

petenzzentren nach Berufen und Berufsgruppen gebildet. Das führt dazu, dass die Lernenden nicht immer die nächstliegende Berufsfachschule besuchen können. Dies trifft insbesondere für Berufe mit einer geringen Anzahl von Lernenden zu.

Für den Besuch des Unterrichts an der Berufsfachschule darf kein Lohnabzug vorgenommen werden. Auch darf die lernende Person während der Arbeitszeit Freikurse im Umfang von durchschnittlich einem halben Tag pro Woche ohne Lohneinbusse besuchen. Mit einem Schulgeld darf die lernende Person nicht belastet werden.

Über den Unterricht an der Berufsfachschule wird semesterweise ein Zeugnis abgegeben.

Ein ganzer Tag Unterricht an einer Berufsfachschule (mind. 6, max. 9 Lektionen inkl. Frei- und Stützkurse) ist einem Arbeitstag gleichgestellt. Bei mind. 3 bis max. 5 Lektionen ist davon auszugehen, dass sie einem halben Arbeitstag entsprechen.

Fällt der Unterricht aus, so hat die lernende Person im Betrieb zur Arbeit zu erscheinen. Dabei müssen die Anzahl der ausgefallenen Stunden und der Weg zwischen Schule und Arbeitsort berücksichtigt werden.

Auf Gesuch hin kann die lernende Person von der Pflicht zum Besuch einzelner Fächer befreit werden, wenn sie sich über eine gleichwertige oder höhere Bildung ausweist.

Berufe mit ähnlichen Profilen werden zusammengefasst. So kann ein Teil oder die ganze berufliche Grundbildung nach Fachrichtung, Schwerpunkt oder Branche stattfinden. Dies ermöglicht eine gezielte Vertiefung von Handlungskompetenzen in ausgewählten Bereichen.

Bilingualer Unterricht

Einige Berufsfachschulen bieten in allgemeinbildenden oder berufskundlichen Fächern zweisprachigen bzw. bilingualen Unterricht an, kurz auch «bili» genannt. Der zweisprachige Unterricht findet sowohl in der lokalen Schulsprache als auch in einer zweiten Unterrichtssprache statt (Englisch, Französisch, Deutsch usw.). Es geht primär um die Inhalte des Fachs, aber auch um sprachliche Förderung, wobei die Fremdsprache Arbeitssprache ist und nicht Unterrichtsthema.

Weitere Informationen erteilt das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) als Kompetenzzentrum des Bundes für zweisprachigen Unterricht in der Berufsbildung.

Allgemeinbildender Unterricht (ABU), Anrechnung bereits erbrachter Bildungsleistungen, Arbeitsgesetz (ArG), Arbeitszeit, Berufsfachschule, Berufsfachschullehrer/in, Berufskundlicher Unterricht, Freikurse, Sport, Stützkurse

BBG Art. 21, 22; BBV Art. 18 ff.

www.mb.berufsbildung.ch (Rechtsgrundlagen für die Praxis der Berufsbildung, Merkblatt 303), www.ehb.swiss

Urlaub (unbezahlter)

Ein gesetzlicher Anspruch auf unbezahlten Urlaub (z. B. für Weiterbildung) besteht nicht. Wird unbezahlter Urlaub vereinbart, bleibt das Arbeitsverhältnis weiterhin bestehen, doch werden die Arbeitspflichten der Arbeitnehmer/innen sowie die Lohnzahlungspflicht der Arbeitgeber/innen für die Dauer des Urlaubs suspendiert. Nach Beendigung des Urlaubs wird das Arbeitsverhältnis im vollen Umfang weitergeführt.

Es ist unbedingt zu prüfen, wie sich der unbezahlte Urlaub auf den Versicherungsschutz der Arbeitnehmenden auswirkt (Beitragslücken bei der AHV, IV, Arbeitslosenversicherung, Pensionskasse, Wegfall des Unfallversicherungsschutzes usw.).

Grundsätzlich ist es auch den Lehrvertragsparteien nicht verwehrt, unbezahlten Urlaub zu vereinbaren (etwa für einen Sprachaufenthalt, eine Sportveranstaltung, eine Konzerttournee u. Ä.). Berufsbildner/innen und Lernende haben aber darauf zu achten, dass der Unterbruch der beruflichen Grundbildung das Erreichen der Ziele gemäss Bildungsverordnung nicht gefährdet. Sofern notwendig, ist ein Dispens vom Unterricht der Berufsfachschule einzuholen. Bei einem längeren Urlaub müsste allenfalls die Dauer der beruflichen Grundbildung verlängert werden, wozu sowohl die Zustimmung beider Lehrvertragsparteien als auch die Genehmigung durch die zuständige kantonale Behörde erforderlich ist. Eine Verlängerung der beruflichen Grundbildung wegen unbezahlten Urlaubs darf allerdings nur ausnahmsweise erfolgen.

Unter Jugendurlaub wird die Beurlaubung von Lernenden und jungen Arbeitnehmenden für den Einsatz in der Jugendarbeit (z. B. als Lagerleiter/in) verstanden. Bereits bis 1990 haben etliche Arbeitgeber/innen freiwillig Urlaub für solche Aktivitäten gewährt. Seit 1991 besteht im OR eine Bestimmung über ausserschulische Jugendarbeit (OR Art. 329e). Danach ist den Arbeitnehmer/innen bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation jedes Dienstjahr Jugendurlaub bis zu einer Arbeitswoche zu gewähren. Urlaubsgrund ist auch die für diese Tätigkeit notwendige Aus- und Weiterbildung. Der Anspruch besteht zusätzlich zum gesetzlichen Ferienanspruch. Die Arbeitgebenden können von den Arbeitnehmenden den Nachweis der Tätigkeiten und der Funktionen in der Jugendarbeit verlangen.

Zeitpunkt und Dauer des Jugendurlaubs sind gegenseitig abzusprechen. Ist eine Einigung nicht möglich, ist der Urlaub zu gewähren, wenn der Anspruch zwei Monate im Voraus geltend gemacht wurde. Nicht bezogene Urlaubstage verfallen am Ende des Kalenderjahrs. Die Frage der Lohnzahlung während des Urlaubs ist in Absprache der Vertragsparteien zu lösen. Für gewisse Einsätze im Rahmen von «Jugend und Sport, J + S» (Leiterkurse) werden auch Entschädigungen aus der Erwerbsersatzordnung (EO) ausgerichtet.

→ Absenzen vom Lehrtrieb, Ferien, Verlängerung der beruflichen Grundbildung

§ EOG; OR Art. 329e

Verbundpartnerschaft

Die Verbundpartnerschaft ist ein tragendes Prinzip der Berufsbildung und in Art. 1 Berufsbildungsgesetz (BBG) explizit verankert.

Berufsbildung ist eine Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt. Es gibt kein Anrecht einer Partei auf eine von ihr allein bestimmte Ordnung. Dem Dialog und der gemeinsamen Suche nach Lösungen kommen ein hoher Stellenwert zu.

Gemeinsam setzen sich die drei Partner für eine qualitativ hochstehende Berufsbildung ein und streben ein ausreichendes Lehrstellenangebot an.

→ Behörden, Dachverbände der Arbeitnehmer/innen und der Arbeitgeber/innen, Kommissionen für Berufsentwicklung und Qualität (B&Q), Organisationen der Arbeitswelt (OdA), Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK), Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)

§ BBG Art. 1

Verfügung

Verfügungen sind formelle Verwaltungsakte gegenüber den Bürgern und Bürgerinnen. Verfügungen können Anordnungen enthalten, ein Gesuch gutheissen oder ablehnen sowie einen Sachverhalt oder ein Rechtsverhältnis feststellen.

Beispiele von Verfügungen: Erteilung oder Verweigerung der Bildungsbewilligung, Genehmigung des Lehrvertrags, Entzug der Bildungsbewilligung, Erteilung des Fähigkeitszeugnisses usw.

Da Verfügungen die Bürger/innen zu einem Verhalten oder einer Leistung zwingen oder sonstwie in deren Rechte eingreifen, sind sie an Voraussetzungen und Formen gebunden. So braucht jede Verfügung eine rechtliche Grundlage.

Formelle Erfordernisse einer Verfügung sind insbesondere:

- schriftliche Eröffnung (Verfügungen sind schriftlich mitzuteilen)

- Erläuterung, auf welche Gesetzesartikel sich die Verfügung abstützt
- Begründung, wenn die Verfügung oder ein Beschwerdeentscheid einem Begehren nicht oder nicht voll entspricht
- Rechtsmittelbelehrung (Hinweis, innert welcher Frist und bei welcher Beschwerdeinstanz die Verfügung angefochten werden kann)

In der Praxis werden einfache und klar gesetzlich festgelegte Verwaltungsanordnungen oft durch einen einfachen Brief mitgeteilt: z. B. wenn den Begehren der Gesuchstellenden in allen Teilen entsprochen werden kann. Die formellen Erfordernisse müssen insbesondere dann beachtet werden, wenn ein Gesuch abgelehnt werden muss. Wird dies in einem Brief mitgeteilt, so muss auf jeden Fall der Hinweis stehen, dass die Gesuchstellenden die Möglichkeit haben, eine rekursfähige Verfügung zu verlangen.

→ Behörden, Berufsbildungsamt, Beschwerde, Rechtsschutz

§ BBG Art. 61; Verfahren über die Bundesrechtspflege; kant. Vorschriften

Verkürzung der beruflichen Grundbildung

Nach Abschluss einer ersten beruflichen Grundbildung besteht die Möglichkeit, in einem verwandten oder in einem anderen Berufsfeld eine weitere Lehre verkürzt zu absolvieren. Durch die Verkürzung wird das Absolvieren einer weiteren beruflichen Grundbildung attraktiver – egal ob Berufsleute sich in ihrem Berufsfeld zusätzliche Fähigkeiten aneignen oder ob sie in ein anderes Berufsfeld wechseln möchten. Zudem kann eine weitere Lehre die Chancen der Absolventinnen und Absolventen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen.

Für einzelne Berufe werden zudem standardisierte verkürzte Ausbildungsgänge für Erwachsene angeboten. Gegenüber den früher verwendeten Begriffen «Zusatzlehre» und «Zweitlehre» hat sich der Begriff «Verkürzung der beruflichen Grundbildung» etabliert.

Neben Personen, die eine Vorbildung mitbringen, kann auch für besonders befähigte Personen eine Verkürzung der Lehrzeit vertraglich vereinbart werden.

Die kantonalen Berufsbildungsämter entscheiden – nach Anhörung der Lehrvertragsparteien und der Berufsfachschule – ob und

- wie lange die Lehrzeit verkürzt wird,
- welche Unterrichtsbereiche der Berufsfachschule dispensiert werden,
- von welchen Qualifikationsbereichen die lernende Person an der Abschlussprüfung befreit wird.

Berufsabschluss für Erwachsene, Durchlässigkeit, Lehrvertrag, Unterricht an der Berufsfachschule, Verlängerung der beruflichen Grundbildung

BBG Art. 18; BBV Art. 8

www.bae.berufsbildung.ch

Verlängerung der beruflichen Grundbildung

Im Einvernehmen mit den Vertragsparteien kann die kantonale Behörde in Einzelfällen die berufliche Grundbildung verlängern, wenn das Ziel gemäss Bildungsverordnung trotz fachgemässer und sorgfältiger Ausbildung während der normalen Lehrdauer nicht erreicht werden kann. Vielfach sind monatelange Absenzen durch Unfall oder Krankheit der Grund für eine Verlängerung. Die Berufsfachschule ist für eine Verlängerung der beruflichen Grundbildung anzuhören.

Nach nicht bestandener Abschlussprüfung können die Vertragsparteien eine Verlängerung der beruflichen Grundbildung vereinbaren. Die Vereinbarung ist dem Berufsbildungsamt schriftlich zur Genehmigung vorzulegen. Ohne diese behördliche Genehmigung gilt das Lehrverhältnis nicht als verlängert, sondern als gewöhnliches Arbeitsverhältnis (z. B. bezüglich der Lohnzahlung und der Übernahme der Prüfungskosten).

Entschädigung für Lernende, Krankheit und Unfall, Fachkundige individuelle Begleitung (FiB), Verkürzung der beruflichen Grundbildung, Unterricht an der Berufsfachschule

BBG Art. 18; BBV Art. 8

Vignette Lehrbetrieb

Als Anerkennung für ihr Engagement in der Berufsbildung erhalten Lehrbetriebe oder Lehrbetriebsverbünde, die über eine Bildungsbewilligung verfügen und Lernende ausbilden, die Lehrbetriebs-Vignette. Die kantonalen Berufsbildungsämter stellen die Vignette als Kleber in den vier Landessprachen, in Englisch, als zweisprachige Version in Französisch-Deutsch und in drei Grössen zur Verfügung. Eine elektronische Vorlage ist im Portal zur Berufsbildung verfügbar.

www.vignette.berufsbildung.ch, www.berufsbildungplus.ch

Volljährigkeit

Volljährig ist, wer den 18. Geburtstag begangen hat. Ist eine volljährige Person zusätzlich urteilsfähig und ihre Handlungsfähigkeit nicht durch eine Massnahme des Erwachsenenschutzes eingeschränkt, kann sie Rechte und Pflichten eingehen und bedarf nicht mehr der gesetzlichen Vertretung durch ihre Eltern oder ihren Vormund.

Ihren Standpunkt über den Abschluss, die Änderung oder die Auflösung des Lehrvertrags kann eine handlungsfähige lernende Person mit vollendetem 18. Altersjahr selbstständig, ohne Mitwirken der Eltern bzw. des Vormundes, vertreten. Eine volljährige lernende Person unterschreibt ihre Zeugnisse und Absenzen selbst.

Bei Lernenden mit ausländischer Staatsbürgerschaft gilt das Wohnsitzprinzip: Sind sie in der Schweiz wohnhaft, gelten sie mit 18 Jahren als volljährig. Bei Grenzgängerinnen und Grenzgängern gilt hingegen die Regelung des Herkunftsstaates.

Arbeitsgesetz (ArG), Gesetzliche Vertretung, Lehrvertragsparteien, Lernende Person

ZGB Art. 12 ff.; OR Art. 329a und 345a

www.mb.berufsbildung.ch

Weiterbildungsgesetz

Unter die Weiterbildung fällt die Bildung, die namentlich in organisierten Kursen, mit Lernprogrammen und einer definierten Lehr-Lern-Beziehung ausserhalb der formalen Bildung erfolgt.

Mit dem Bundesgesetz über die Weiterbildung (in Kraft seit 1. Januar 2017) soll die Qualität und Transparenz von Weiterbildungsangeboten gefördert und die Chancengleichheit verbessert werden. Das Bundesgesetz setzt den Verfassungsartikel über die Weiterbildung (Art. 64a BV) um. Es ordnet die Weiterbildung in den Bildungsraum Schweiz ein und legt Grundsätze fest zu: Verantwortung, Qualität, Anrechnung von Bildungsleistungen an die formale Bildung, Verbesserung der Chancengleichheit und zum Wettbewerb. Die Grundsätze richten sich primär an die Spezialgesetzgebung des Bundes und der Kantone. Zudem legt das Gesetz einheitliche Voraussetzungen für die Subventionierung der Weiterbildung in den Spezialgesetzen des Bundes fest.

Ebenfalls geregelt wird die Förderung des Erwerbs und des Erhalts von Grundkompetenzen Erwachsener (Lesen und Schreiben, mündl. Ausdrucksfähigkeit in einer Landessprache, Mathematik, Informations- und Kommunikationstechnologien). Für diesen Bereich erhalten die Kantone vom Bund Finanzhilfen.

Zudem ermöglicht das Weiterbildungsgesetz Beiträge an Organisationen der Weiterbildung, die gesamtschweizerisch tätig sind und übergeordnete Leistungen für die Weiterbildung erbringen.

Berufsorientierte Weiterbildung, Höhere Berufsbildung, Organisationen der Arbeitswelt (OdA), Tertiärstufe

BV Art. 64a; Bundesgesetz über die Weiterbildung (WeBiG) vom 20. Juni 2014; Verordnung über die Weiterbildung (WebiV) vom 24 Februar 2016

www.berufsberatung.ch, www.sbfi.admin.ch

Widerruf der Bildungsbewilligung

Ist der Erfolg der beruflichen Grundbildung mangels Qualität der beruflichen Praxis in Frage gestellt oder liegt eine schwer-

wiegende Verletzung der Fürsorgepflicht vor, kann die kantonale Behörde das Lehrverhältnis auflösen, indem sie die erteilte Bildungsbewilligung widerruft. Sie unterstützt die lernende Person bei der Suche nach einer anderen Lösung.

Auflösung des Lehrvertrags, Aufsicht, Berufsbildungsamt, Bildungsbewilligung, Lehrbetrieb, Lehrvertrag, Verfügung

BBG Art. 24; BBV Art. 11

Zeugnisse

Zeugnisse werden zur schriftlichen Beurteilung des Verhaltens, der Fähigkeiten und Leistungen der Lernenden in bestimmten Zeitabschnitten und am Ende der beruflichen Grundbildung ausgestellt.

Die Berufsfachschule beurteilt die Leistungen mit Noten von 6 bis 1 jeweils am Semesterende. Gegen ungerechtfertigte Noten kann Einspruch bei den von den Kantonen bezeichneten Behörden erhoben werden. Ebenso ist eine vorschriftswidrige Durchführung oder Bewertung der Abschlussprüfung bei den von den Kantonen bezeichneten Behörden rekursfähig.

Als Zeugnis im weiteren Sinne ist auch der vom Lehrbetrieb zu erstellende Bildungsbericht zu verstehen, der semesterweise den Stand der Ausbildung und die Lernfortschritte der lernenden Person festhält.

Gegen Ende der beruflichen Grundbildung hat die lernende Person die Abschlussprüfung zu absolvieren. Bei genügenden Leistungen erhält die lernende Person das eidg. Berufsattest (EBA), das eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ), und allenfalls das eidg. Berufsmaturitätszeugnis.

Der Lehrbetrieb ist verpflichtet, der lernenden Person am Ende der beruflichen Grundbildung ein Arbeitszeugnis, das sogenannte Lehrzeugnis, auszustellen. Es enthält mindestens Angaben über den erlernten Beruf, die Art der Arbeit und die Dauer der beruflichen Grundbildung. Normalerweise enthält es auch Angaben über Fähigkeiten, Leistungen und Verhalten.

➔ Abschlussprüfung, Absenzen vom Lehrbetrieb, Ausweise der Berufsbildung, Berufsfachschule, Beschwerde, Bildungsbericht, Lehrzeugnis, Noten, Qualifikationsverfahren (QV)

§ OR Art. 346a;
Bildungsverordnung Abschnitt 7 Lerndokumentation, Bildungsbericht und Leistungsdokumentation, Abschnitt 8 Qualifikationsverfahren, Abschnitt 9 Ausweise und Titel

Zusatzvereinbarungen zum Lehrvertrag

Der Lehrvertrag kann neben den gesetzlich vorgeschriebenen Vertragspunkten (Art, Dauer, Lohn, Probezeit, Arbeitszeit, Ferien) weitere Abmachungen enthalten, wie das bereits im

amtlichen Vertragsformular vorgesehen ist (Reise- und Verpflegungskosten, Arbeitskleider, Werkzeuge usw.).

Oft werden aber weitergehende Zusatzvereinbarungen getroffen, die das Lehrverhältnis noch detaillierter regeln oder auch über das eigentliche Lehrverhältnis hinausgehen (z. B. Verhaltensregeln, Urlaubsabsprachen).

Solche Zusatzvereinbarungen müssen, wie der Lehrvertrag selbst, schriftlich abgefasst werden, wenn sie im Rahmen des Lehrverhältnisses Geltung haben sollen. Dafür kann das Beiblatt zum Lehrvertrag benutzt werden. Sie sind dem Berufsbildungsamt bei der Genehmigung des Lehrverhältnisses vorzulegen.

Zusatzvereinbarungen sind möglich, soweit sie nicht zwingenden gesetzlichen Vorschriften widersprechen oder gar Grundrechte verletzen. So dürfen keine Vereinbarungen über das Nachholen versäumter Lehrzeit, über den Verbleib der lernenden Person nach der beruflichen Grundbildung im Betrieb oder das Verbot zum Beitritt zu einer Gewerkschaft getroffen werden. Solche Abmachungen sind nichtig, gelten also als nicht geschrieben.

Die Genehmigung des Lehrvertrags durch das Berufsbildungsamt macht unzulässige Vereinbarungen nicht gültig. In der Regel wird dieses aber bei klaren Verstössen intervenieren.

→ Arbeitszeit, Berufsnotwendige Beschaffungen, Lehrvertrag, Rechte und Pflichten der Arbeitgeber/innen, Rechte und Pflichten der Lernenden

§ OR Art. 19 ff., 344 ff.

Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA)

Die zweijährige berufliche Grundbildung ist wie die drei- oder vierjährige Grundbildung in einer Bildungsverordnung geregelt und führt zu einem eidgenössischen Berufsabschluss. Sie dient der Vermittlung von Qualifikationen zur Ausübung eines Berufs mit einfacheren Anforderungen. Der Unterricht in einer Berufsfachschule und die überbetrieblichen Kurse sind in der jeweiligen Bildungsverordnung geregelt.

Die zweijährige berufliche Grundbildung schliesst nach einem üblichen Qualifikationsverfahren (meist Abschlussprüfung) mit einem eidg. Berufsattest ab. Die Grundbildung kann je nach Bedürfnis der lernenden Person angemessen verlängert oder verkürzt werden.

Treten bei den Lernenden Lernschwierigkeiten auf, die den Abschluss der beruflichen Grundbildung gefährden können, so wird die lernende Person mit einer individuellen Begleitung unterstützt. Damit sollen die Jugendlichen ihre Kompetenzen so weit entwickeln, dass sie die Ausbildung erfolgreich abschliessen können. Die individuelle Begleitung hilft insbesondere, soziale Benachteiligungen auszugleichen.

Für Lernenden, die das Qualifikationsverfahren nicht bestehen und den Berufsattestabschluss nicht erreichen können, kann ein individueller Kompetenznachweis (IKN) ausgestellt werden (s. Kompetenznachweis).

Nach Abschluss der zweijährigen beruflichen Grundbildung kann – je nach Möglichkeit des Berufsfelds – eine allenfalls verkürzte drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung absolviert und mit einem EFZ abgeschlossen werden. Die Durchlässigkeit wird in der entsprechenden Bildungsverordnung geregelt.

Zum eidg. Berufsattest EBA wird eine Zeugniserläuterung abgegeben, in der das Niveau des Abschlusses im NQR-CH-BB (nationaler Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung) aufgeführt ist (supplementprof.ch).

Ausweise der Berufsbildung, Berufliche Grundbildung, Berufsmaturität (BM), Case Management Berufsbildung, Drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ), Durchlässigkeit, Fachkundige individuelle Begleitung (FiB), Kompetenznachweis, Supplementprof.ch

§ BBG Art. 17, 18, 37; BBV Art. 10

www.eba.berufsbildung.ch, www.mb.berufsbildung.ch, www.supplementprof.ch
Leitfaden: Individuelle Begleitung von Lernenden in der beruflichen Grundbildung, 2007, SBFI (ehem. BBT);
Leitfaden «Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest», SBFI 2014

Verzeichnis der Abkürzungen

Alle im Lexikon verwendeten Abkürzungen sind in diesem Verzeichnis aufgeführt.

Die Gesetze sind mit den entsprechenden Abkürzungen abrufbar unter: www.admin.ch/ch/d/sr/sr.html

ABEA	Eidgenössische Arbeitsinspektion
Abs.	Absatz
ABU	Allgemeinbildender Unterricht
AfB	Amt für Berufsbildung
AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
AHVG	Bundesgesetz vom 20. Dezember 1946 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALS	Arbeits- und Lernsituation
ALV	Arbeitslosenversicherung
ANAG	Bundesgesetz vom 26. März 1931 über Aufenthalt und Niederlassung der Ausländer
ArG	Arbeitsgesetz Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel
ArGV 1	Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen)
ArGV 3	Verordnung 3 vom 18. August 1993 zum Arbeitsgesetz (Gesundheitsschutz)
ArGV 5	Verordnung 5 vom 28. September 2007 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung)
Art.	Artikel
ARV	Chauffeurverordnung Verordnung vom 19. Juni 1995 über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer und -führerinnen
ASA	Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit
AuG	Bundesgesetz vom 16. Dezember 2005 über die Ausländerinnen und Ausländer

AVEG	Bundesgesetz vom 28. September 1956 über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen
AVIG	Arbeitslosenversicherungsgesetz Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung
AVIV	Arbeitslosenversicherungsverordnung Verordnung vom 31. August 1983 über die obli gatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung
AZG	Arbeitszeitgesetz Bundesgesetz vom 8. Oktober 1971 über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs
BBB	Bildung für Berufsbildner/innen in Lehrbetrieben
BBG	Berufsbildungsgesetz Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung
BBV	Berufsbildungsverordnung Verordnung vom 19. November 2003 über die Berufsbildung
BehiG	Behindertengleichstellungsgesetz Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung
BFSV	Berufsfachschulvereinbarung
bili	bilingualer Unterricht
BIZ	Berufsinformationszentrum
B&Q	Berufsentwicklung und Qualität (Kommissionen B&Q)
BM	Berufsmaturität
BM 1	Berufsmaturität während beruflicher Grundbildung
BM 2	Berufsmaturität nach der beruflichen Grundbildung
Bst.	Buchstabe
BV	Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999

BVG	Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
BVO	Verordnung vom 6. Oktober 1986 über die Begrenzung der Zahl der Ausländer
bzw.	beziehungsweise
CRFP	Conférence des chefs de service de la formation professionnelle de la Suisse romande et du Tessin
DBK	Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
d. h.	das heisst
dipl.	diplomiert
DBLAP	Datenbank Lehrabschlussprüfung
EBA	Eidgenössisches Berufsattest (zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest, EBA)
ECTS	European Credit Transfer System
ECVET	European Credit Transfer System in Vocational Education and Training
EDA	Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
EFTA	Europäische Freihandelsassoziation
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis, EFZ)
EHB	Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung
eidg.	eidgenössisch
EKAS	Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit
EO	Erwerbsersatzordnung
EOG	Erwerbsersatzgesetz Bundesgesetz vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft

EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
ETH	Eidgenössische Technische Hochschule
EU	Europäische Union
f.	folgende(r) (Seite, Paragraf, Artikel usw.)
ff.	folgende (Seiten, Paragrafen, Artikel usw.)
FH	Fachhochschule
FiB	Fachkundige individuelle Begleitung
FSV	Fachschulvereinbarung
FZA	Personenfreizügigkeitsabkommen
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GestG	Bundesgesetz über den Gerichtsstand in Zivilsachen, Gerichtsstandsgesetz
GlG	Gleichstellungsgesetz Bundesgesetz vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann
GSK	Gesundheits-, Sozial- und Kunstberufe
HarmoS	Interkantonale Vereinbarung über die Harmonisierung der obligatorischen Schule
HF	Höhere Fachschule
HFKG	Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz Bundesgesetz vom 30. September 2011 über die Förderung und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich
HFP	Höhere Fachprüfung
HK-Modell	Handlungskompetenzen-Modell
HMS	Handelsmittelschule
HWV	Höhere Wirtschafts- und Verwaltungsschule
IDES	Informations- und Dokumentationszentrum der EDK
IDPA	Interdisziplinäre Projektarbeit
IKN	Individueller Kompetenznachweis
IKW	Interkantonale Konferenz für Weiterbildung
IMS	Informatikmittelschule

INSOS	Soziale Institutionen für Menschen mit Behinderung
IPA	Individuelle praktische Arbeit
ISCED	International Standard Classification of Education
ISO	Internationale Organisation für Normung
IV	Invalidenversicherung
IVG	Bundesgesetz vom 19. Juni 1959 über die Invalidenversicherung
J + S	Jugend und Sport
kant.	kantonal
KBB	Kurse für Berufsbildner/innen
KBSB	Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung
KESB	Kindes-und Erwachsenenschutzbehörde
KMU	Klein- und Mittelunternehmen
KoRe	Kompetenzen-Ressourcen-Modell
KVG	Krankenversicherungsgesetz Bundesgesetz vom 18. März 1994 über die Krankenversicherung
LAP	Lehrabschlussprüfung
LCH	Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz
LEFI	Lehrfirmenliste
LENA	Lehrstellennachweis
LVA	Lehrvertragsauflösung
MBA	Mittelschul- und Berufsbildungsamt
MDV	Verordnung vom 19. November 2003 über die Militärdienstpflicht
NAV	Normalarbeitsvertrag
NBU	Nichtberufsunfall
NDS-HF	Nachdiplomstudium Höhere Fachschule
NQF	National Qualifications Framework
NQR	Nationaler Qualifikationsrahmen
NQR-	Nationaler Qualifikationsrahmen für Abschlüsse

CH-BB	der Berufsbildung
OdA	Organisation(en) der Arbeitswelt
OR	Obligationenrecht Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht)
PE	Prozesseinheit
PrA	Praktische Ausbildung nach INSOS
Q2E	Qualität durch Evaluation und Entwicklung
QV	Qualifikationsverfahren
RAV	Regionale Arbeitsvermittlungszentren
resp.	respektive
RS	Rekrutenschule
SBBK	Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SDBB	Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung I Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
SER	Syndicat des Enseignants Romands
SGAB	Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung
SOG	Schulisch organisierte Grundbildung
SpoFöG	Sportförderungsgesetz Bundesgesetz vom 17. Juni 2011 über die Förderung von Sport und Bewegung
SpoFöV	Sportförderungsverordnung Verordnung vom 23. Mai 2012 über die Förderung von Sport und Bewegung
StGB	Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937
Suva	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
SVA	Selbstständige Vertiefungsarbeit
u. a.	unter anderem

üK	überbetriebliche Kurse
üK-KN	Kompetenznachweise der überbetrieblichen Kurse
usw.	und so weiter
UV	Unfallversicherung
UVG	Unfallversicherungsgesetz Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung
VA	Vertiefungsarbeit
VMAB	Verordnung über Mindestvorschriften für die Allgemeinbildung in der beruflichen Grundbildung
V-NQR-BB	Verordnung über den nationalen Qualifikationsrahmen für Abschlüsse der Berufsbildung
VPA	Vorgegebene praktische Arbeit
VUV	Verordnung über die Unfallverhütung Verordnung vom 19. Dezember 1983 über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten
V&V	Vertiefen und Vernetzen
VZAE	Verordnung vom 24. Oktober 2007 über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit
WBF	Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung
WebiG	Bundesgesetz über die Weiterbildung, 20. Juni 2014
WebiV	Verordnung über die Weiterbildung, 24. Februar 2016
WMS	Wirtschaftsmittelschule
z. B.	zum Beispiel
ZGB	Zivilgesetzbuch Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907
z. T.	zum Teil
Ziff.	Ziffer

Impressum

Lexikon der Berufsbildung
5. überarbeitete Auflage 2019
© 2019 SDBB, Bern. Alle Rechte vorbehalten.

Herausgeber
Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung I Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB, Bern

Realisierung in Zusammenarbeit mit
Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI, Bern;
Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz SBBK, Bern

Projektleitung	Peter Knutti, SDBB Barbara Studer, sprachwerk-studer.ch
Redaktion	Anna Allenbach, Divisione della formazione professionale, Breganzona Josette Fallet, Neuenburg Michel Fior, SBFI Martin Habermacher, Bildungs- und Kulturdepartement, Luzern Peter Knutti, SDBB Susanna Oppliger, Mittelschul- und Berufsbildungsamt, Bern Barbara Studer, sprachwerk-studer.ch
Qualitätssicherung	SDBB-Fachkommission Information Berufsbildung: Karin Baumer, SH; Chester Romanutti, SDBB; Jean-Pierre Delacrétaz, VD; Michel Etienne, NE; Gaetano Lentini, BS; Toni Messner, SBFI; J.P. Mini, TI; Susann Schläppi, SBBK; Marcel Steffen, ZH; Peter Sutter, BE; Manuela Wider-Jann, LU
Grafik	Anja Naef, naef-grafik.ch
Korrektorat	Barbara Studer, sprachwerk-studer.ch
Druck	Friedrich Reinhardt AG, Basel
ISBN	978-3-03753-064-1
Artikel-Nr.	MB1-1012, auch in Französich, Italienisch, Englisch, online: www.lex.berufsbildung.ch
Vertrieb/ Kundendienst	SDBB Vertrieb, Industriestr. 1, 3052 Zollikofen Tel. 0848 999 001 vertrieb@sdbb.ch, www.shop.sdbb.ch