

## 1.3 Der Lehrvertrag

Der Lehrvertrag bildet die wichtigste Grundlage des Lehrverhältnisses; es ist das erste Dokument, in dem nachzuschlagen ist, wenn Unklarheiten oder Streitigkeiten über das Lehrverhältnis bestehen. Die Besonderheit dieses Vertrages besteht darin, dass hier nicht die Arbeitsleistung und die Entlöhnung, sondern die fachgerechte Ausbildung der Lernenden im Vordergrund steht. Die Arbeit dient der Ausbildung.

Die Vertragsparteien heissen Berufsbildnerin / Berufsbildner und Lernende / Lernender. Unmündige (also noch nicht 18-jährige) Lernende sind bei Vertragsabschluss auf die Mitwirkung ihrer gesetzlichen Vertreter angewiesen. Dies sind in der Regel die Eltern, die den Lehrvertrag mitunterzeichnen.

**Die Parteien des Lehrvertrages (OR 344a) (BBG 14)**

Der Lehrvertrag muss vor Lehrbeginn dem Kantonalen Amt für Berufsbildung / KAB (z. B. im Kanton Bern MBA) zur Kontrolle und Genehmigung vorgelegt werden. Anschliessend lässt die kantonale Behörde jeder Vertragspartei ein genehmigtes Exemplar zukommen.

**Kontrolle und Genehmigung**

### Inhalt

Folgendes wird in einem Lehrvertrag mindestens geregelt:

**OR 344a**

#### Obligatorische Bestandteile des Lehrvertrags

- Art und Dauer der beruflichen Ausbildung (genaue Berufsbezeichnung)
- Dauer der Probezeit
- Arbeitszeit
- Lohn
- Ferien

Zusätzlich ist die Regelung folgender Punkte empfehlenswert:

#### Freiwillige Bestandteile des Lehrvertrags

- Berufskleider und -werkzeuge
- Lehrmittel
- Unterkunft und / oder Verpflegung
- Versicherungsprämien (NBU / Krankentaggeldversicherung)

1.2 Welche Formvorschrift gilt für den Abschluss eines Lehrvertrages?

1.4 Welche Aufgaben hat das Kantonale Amt für Berufsbildung (KAB/MBA)?

1.3 Wer unterschreibt den Lehrvertrag?

1.5 Zählen sie vier Punkte auf, die im Lehrvertrag geregelt sein müssen.

*Verstanden?*

## Probezeit

**OR 344a** Die Probezeit dient den beiden Vertragsparteien zur Überprüfung der getroffenen Wahl. Der Berufsbildner erhält Einblick in die Arbeitsweise des Lernenden. Dieser kann feststellen, ob die begonnene Berufslehre seinen Neigungen und Fähigkeiten entspricht.

**Dauer** Die Probezeit darf nicht weniger als einen Monat und nicht mehr als drei Monate betragen. Die Höchstdauer der Probezeit kann vor Ablauf durch Absprache der Parteien unter Zustimmung der kantonalen Behörde bis auf höchstens sechs Monate verlängert werden. Während der Probezeit kann das Lehrverhältnis mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen jederzeit aufgelöst werden.

## Beendigung des Lehrverhältnisses

### Auflösung des Lehrvertrages (OR 337/346)

Der Lehrvertrag wird prinzipiell für eine bestimmte Zeit (zwei bis vier Jahre) abgeschlossen. Dieses befristete Ausbildungsverhältnis endet automatisch, d. h., eine Kündigung am Ende der Lehrzeit erübrigt sich. Wird nach der Lehre weiterhin in der Lehrfirma gearbeitet, gelten die Lehrjahre als Anstellungsjahre. Dies ist wichtig für die Bestimmung der Kündigungsfrist.

### Fristlose Kündigung (OR 346)

Nach Ablauf der Probezeit lässt sich das Lehrverhältnis nur noch aus wichtigen Gründen aufheben. Ein solcher Grund liegt vor, wenn man dem Kündigenden nicht mehr zumuten kann, das Lehrverhältnis fortzusetzen.

#### Mögliche Gründe für fristlose Kündigungen

- Berufsbildende: ungenügende Leistungen des Lernenden, Diebstahl u. Ä.
- Lernende: mangelhafte Ausbildung, sexuelle Belästigung u. Ä.

Im Gegensatz zur ordentlichen Kündigung während der Probezeit braucht bei der ausserordentlichen Kündigung keine Kündigungsfrist beachtet zu werden. Wird der Lehrbetrieb aus wirtschaftlichen Gründen oder anderen Überlegungen geschlossen, so muss das Kantonale Amt für Berufsbildung nach Möglichkeit den Lernenden eine neue Lehrstelle vermitteln, wo diese ihre Ausbildung ordnungsgemäss beenden können.

### Verlängerung der Lehrzeit

Versäumen die Lernenden einen Teil ihrer Lehre wegen Krankheit, Unfall oder Militärdienst, dürfen sie nicht zur Verlängerung der Lehrzeit gezwungen werden. Falls jedoch deutlich wird, dass das Ausbildungsziel (Bestehen des Qualifikationsverfahrens, QV) nicht erreicht wird, kann die Lehrzeit verlängert werden. Für eine Verlängerung braucht es zwingend die Bewilligung des Kantonalen Amtes für Berufsbildung.

### Verstanden?

- 1.6 Wie lange dauert die Probezeit?  
 1.7 Wozu dient die Probezeit?  
 1.8 Welche Regelung gilt für die Beendigung eines Lehrverhältnisses?

- 1.9 Nennen Sie vier Gründe, welche nach Ablauf der Probezeit eine Auflösung des Lehrvertrages rechtfertigen.

## Pflichten der Lernenden

Die Lernenden haben alles zu tun, um das Lehrziel zu erreichen. Insbesondere haben sie die Anordnungen der Berufsbildnerin resp. des Berufsbildners zu befolgen und die ihnen übertragenen Arbeiten gewissenhaft auszuführen.	<b>Hauptpflicht (OR 345)</b>
Die Lernenden sind verpflichtet, den Pflichtunterricht und die überbetrieblichen Kurse (üK) zu besuchen. Ferner haben sie die Anordnungen der Schule bzw. der Kursleitung zu befolgen.	<b>Berufsfachschule/ üK (BBG 23)</b>
Zu den ihnen anvertrauten Arbeitsgeräten, Materialien und technischen Einrichtungen haben die Lernenden Sorge zu tragen.	<b>Sorgfaltspflicht (OR 321a)</b>
Die Lernenden haben Schwarzarbeit zu unterlassen und die Geschäftsgeheimnisse zu wahren.	<b>Treuepflicht (OR 321a)</b>
Für Schäden, die die Lernenden dem Lehrbetrieb fahrlässig oder absichtlich zufügen, haften sie. Bei grober Fahrlässigkeit («das hätte niemals passieren dürfen») fällt der Schadenersatz höher aus als bei leichter Fahrlässigkeit. Ferner sind bei einem Schaden der Bildungsgrad, das Berufsrisiko sowie die Fähigkeiten und Erfahrungen der Lernenden zu berücksichtigen.	<b>Haftung (OR 321e)</b>
Die Berufsbildnerin oder der Berufsbildner können die Lernenden zur Leistung von Überstunden verpflichten. Die Überstunden müssen etwas mit der Ausbildung zu tun haben; sie müssen betrieblich notwendig und für die Lernenden zumutbar sein. Die Tagesarbeitszeit von neun Stunden darf dabei nicht überschritten werden. Lernende unter 16 Jahren dürfen keine Überstunden leisten.	<b>Überstunden (OR 321c)</b>
Die Lernenden haben auf Verlangen ein Arbeitsbuch zu führen (Bildungsverordnung). Dafür muss ihnen genügend Arbeitszeit zur Verfügung gestellt werden, und das Arbeitsbuch muss von der Berufsbildnerin oder dem Berufsbildner regelmässig kontrolliert und unterschrieben werden.	<b>Arbeitsbuch</b>

1.10 Was ist die gesetzliche Hauptpflicht der Lernenden?

1.11 Was versteht das Gesetz unter Sorgfalts- und Treuepflicht?

1.12 Für welche Schäden haften Lernende?

1.13 Wann können sich Lernende weigern, Überstunden zu leisten?

*Verstanden?*

## Rechte der Lernenden

- Lohn** Der Lohn wird für die ganze Ausbildungsdauer im Lehrvertrag festgelegt. Die Höhe des Lohnes für Lernende ist gesetzlich nicht verankert und richtet sich meistens nach den Empfehlungen der verschiedenen Berufsverbände. Die Lehrbetriebe sind nicht verpflichtet, den Lernenden zum Jahresende einen 13. Monatslohn oder eine Gratifikation zu gewähren, es sei denn, dies ist im Lehrvertrag so geregelt.
- Lohnfortzahlungspflicht** Fehlt ein Lernender wegen Krankheit, Unfall oder Militärdienst am Arbeitsplatz, muss der Lehrbetrieb für eine beschränkte Zeit den Lohn weiterzahlen. Im ersten Lehrjahr beispielsweise besteht eine Lohnfortzahlungspflicht von drei Wochen pro Jahr.
- Lohnabzüge** Im Allgemeinen sind die bei einem Einzelarbeitsvertrag üblichen und zulässigen Lohnabzüge auch bei Lernenden erlaubt (AHV, NBU usw.). Fügt ein Lernender seinem Lehrbetrieb fahrlässig oder absichtlich einen Schaden zu, kann ihm der entsprechende Gegenwert vom Lohn abgezogen werden.
- Überstunden (OR 321c)** Überstunden müssen durch Freizeit von gleicher Dauer oder durch einen Lohnzuschlag von 25 Prozent abgegolten werden. Der Überstundenzuschlag wird in der Regel anhand des Lohnes der angelernten Mitarbeitenden berechnet.
- Arbeitszeit** Die Arbeitszeit für Lernende dauert grundsätzlich gleich lang wie diejenige der anderen im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden. Die tägliche Höchstarbeitszeit darf für Jugendliche bis 18 Jahre mit Einschluss von Überstunden 9 Stunden pro Tag (maximal 45 Stunden pro Woche) nicht überschreiten. Der obligatorische Unterricht an der Berufsfachschule gilt als Arbeitszeit.



Lernende haben bis zum vollendeten 20. Altersjahr fünf Wochen Ferien zugute.

Grundsätzlich müssen Lernende nur Arbeiten verrichten, die etwas mit dem Beruf zu tun haben.

**Berufsfremde Arbeiten (OR 345a)**

Lernende haben bis zum vollendeten 20. Altersjahr Anspruch auf mindestens fünf Wochen bezahlte Ferien pro Jahr. Ferien sollen während der schulfreien Zeit bezogen werden und dürfen nicht durch Geldleistungen abgegolten werden. Der Berufsbildner bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt auf die Wünsche des Lernenden so weit Rücksicht, als diese mit den Interessen des Betriebes vereinbar sind.

**Ferien (OR 345)**

Den Berufsmatura- oder Stützkursunterricht sowie Freikurse dürfen die Lernenden ohne Lohnabzug besuchen. Der gesamte Berufsfachschulunterricht darf insgesamt höchstens zwei Tage pro Woche dauern. Abmachungen, die den Besuch ausschliessen oder einschränken, sind ungültig.

**Freikurse / Stützkurse / Berufsmatura (BBG 20/25; BBV 20)**

Die Berufsbildenden müssen die Lernenden zum Qualifikationsverfahren (QV, früher Lehrabschlussprüfung) anmelden. Für die Prüfungszeit müssen sie den Lernenden ohne Lohnabzug freigeben, und sie müssen ihnen Material und Werkzeug für die Herstellung der Prüfungsarbeiten zur Verfügung stellen. Das QV kann zweimal wiederholt werden. In der Regel finden die Wiederholungen im Rahmen des nächsten QV statt. Es werden nur die Fächer geprüft, in denen die oder der Lernende beim vorhergehenden Prüfungsversuch ungenügend war.

**Qualifikationsverfahren (QV)**

- 1.14 Welche Regelung gilt für den 13. Monatslohn?
- 1.15 Welche Lohnabzüge sind gestattet?
- 1.16 Wie werden Überstunden verrechnet?
- 1.17 Wie lange dauert die tägliche Arbeitszeit?
- 1.18 Welche Arbeiten dürfen einem Lernenden übertragen werden?
- 1.19 Wie viele Wochen Ferien hat eine Lernende jährlich zugute?
- 1.20 Wer bestimmt den Zeitpunkt der Ferien?

- 1.21 Wegen Krankheit kann ein Lernender mehrere Wochen nicht arbeiten. Die Berufsbildnerin will nun den Lernenden zwingen, die Lehrzeit zu verlängern. Wie regelt das Gesetz diesen Sachverhalt?
- 1.22 Wer muss den Lernenden zum Qualifikationsverfahren (QV) anmelden?
- 1.23 Was kostet den Lernenden das QV?
- 1.24 Wann kann das QV wiederholt werden?

**Verstanden?**

## Pflichten der Berufsbildenden

<b>Ausbildungspflicht (OR 345a)</b>	Die Berufsbildenden haben die Lernenden fachgemäss, systematisch und verständnisvoll auszubilden. Als Berufsbildnerin oder Berufsbildner gilt die Betriebsinhaberin resp. der Betriebsinhaber oder eine von diesen bestimmte Person. Der Stellvertreter muss die gleichen Anforderungen erfüllen wie die Berufsbildenden und wird im Lehrvertrag genannt.
<b>Lohnzahlungspflicht</b>	Die Berufsbildenden müssen den im Lehrvertrag vereinbarten Lohn zahlen. Arbeitet eine Lernende oder ein Lernender nach erfolgreich abgeschlossener Lehre weiterhin im Lehrbetrieb, wird die Lehrzeit an das neue Arbeitsverhältnis angerechnet (Auswirkungen auf die Kündigungs- und Lohnfortzahlungspflicht).
<b>Versicherungspflicht</b>	Die Lernenden müssen gegen Unfall versichert werden. Die Prämie für die Berufsunfallversicherung bezahlt der Lehrbetrieb, die Bezahlung der Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung wird im Lehrvertrag geregelt. Ab dem 1. Januar des Jahres, in dem die oder der Lernende 18 Jahre alt wird, muss der Lehrbetrieb die Beiträge für AHV, IV, EO und ALV in Rechnung stellen.
<b>Ferien (OR 345a)</b>	Die Berufsbildenden müssen den Lernenden die gesetzlichen Ferien gewähren. Zwei Ferienwochen müssen zusammenhängend bezogen werden, damit genügend Erholung gewährleistet ist.
<b>Urlaub für ausserschulische Jugendarbeit (OR 329e)</b>	Die Lernenden haben für ausserschulische Jugendarbeit zusätzlich eine Woche Ferien zugute, allerdings unbezahlt. Dazu gehören z.B. J+S-Leitertätigkeiten, Lagerbetreuung oder soziale Tätigkeiten.
<b>Berufsschulunterricht und üK (OR 345a)</b>	Die Berufsbildenden haben den Lernenden zum Besuch des Pflicht-, Berufsmatura- und Stützkursunterrichtes sowie zur Teilnahme an Freikursen und am Qualifikationsverfahren ohne Lohnabzug freizugeben. Für den Besuch der überbetrieblichen Kurse dürfen dem Lernenden keine zusätzlichen Kosten anfallen.
<b>Arbeitszeugnis / Arbeitsbestätigung (OR 346a / 330a)</b>	Am Ende der Lehrzeit müssen die Berufsbildenden den Lernenden ein Zeugnis ausstellen, das über den erlernten Beruf, die Dauer der Lehre und über die Fähigkeiten und Leistungen der Lernenden Auskunft gibt. Fehlen im Zeugnis Angaben über die Fähigkeiten und Leistungen der Lernenden, gilt das Schreiben als Arbeitsbestätigung.

### Verstanden?

- |   |   |
|---|---|
| 1.25 Welche Angaben müssen in einem Arbeitszeugnis stehen?  | 1.27 Wer trägt die Verantwortung für die Ausbildung der Lernenden?                |
| 1.26 Wann muss der Berufsbildner einer Lernenden bekannt geben, ob sie nach der Lehre im Lehrbetrieb weiterbeschäftigt werden kann? | 1.28 Was ist die gesetzliche Hauptpflicht der Ausbildenden?                       |
|   | 1.29 Welche Versicherung muss die Berufsbildnerin für die Lernenden abschliessen? |

## Konflikte im Lehrbetrieb

Wenn die Bedürfnisse eines Menschen nicht befriedigt werden, entsteht häufig Unzufriedenheit. Diese kann zu Widerstand und damit zu Konflikten führen.

### Häufige Konfliktursachen

- Anhaltende Einengung von individuellen Freiheitsrechten durch Zwang oder autoritären Führungsstil.
- Gestörtes Selbstvertrauen, welches oft zur Annahme verleitet, angegriffen zu werden, auch wenn dies gar nicht der Fall ist.
- Unkontrollierte Stimmungsschwankungen beeinflussen das gegenseitige Einvernehmen von Berufsbildenden und Lernenden. Launenhaftigkeit verunsichert sensible Menschen.
- Neid, Eifersucht, Klatsch und Überheblichkeit trüben zwischenmenschliche Beziehungen.
- Unklare oder unrationelle Arbeitsabläufe bergen Konfliktpotenzial.

Bevor die Lernenden im Konfliktfall das Gespräch suchen, sollten sie Selbstkritik üben. Anschliessend ist es empfehlenswert, eine Vertrauensperson beizuziehen, um mit ihr das Problem zu erörtern. Nach sorgfältiger Gesprächsvorbereitung und vereinbartem Termin ist es wichtig, sachlich zu argumentieren. Falls sich die Vertragsparteien nicht einigen können, wird die Lehraufsichtskommission kontaktiert, die im Lehrvertrag genannt ist. Diese ist verpflichtet, zu vermitteln und nach einer für beide Parteien akzeptablen Lösung zu suchen.

Schwierigkeiten zwischen Berufsbildenden und Lernenden sind kein Grund für einen Lehrabbruch. Lassen sich die Schwierigkeiten allerdings nicht lösen, kann der Lehrvertrag in gegenseitigem Einverständnis aufgelöst werden. Bei unmündigen Lernenden müssen die Eltern der Vertragsauflösung zustimmen. Das Kantonale Berufsbildungsamt muss vorher informiert werden.

1.30 Wie kann ein Konflikt zwischen einer Berufsbildnerin und einem Lernenden gelöst werden?

Verstanden?