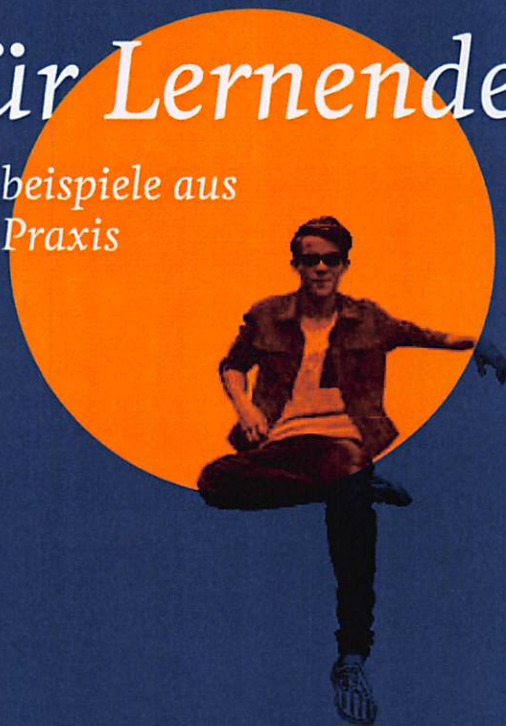


Leitfaden für Berufs- und Praxisbildner/innen 3/4

# Arbeitsbedingungen für Lernende

Fallbeispiele aus  
der Praxis



**kaufmännischer  
verband**

*mehr wirtschaft. für mich.*

## Wir Berufs- und Praxisbildner/innen

Die Angebote für Berufs- und Praxisbildner/innen sowie Personalfachleute werden laufend ausgebaut. Der Kaufmännische Verband ist ein kompetenter Partner für arbeitsrechtliche Fragen. Für Mitglieder sogar unentgeltlich. Die bewährten und praxisgerechten Seminare und Info-Schriften runden das Angebot ab.

Lassen Sie sich nicht nur informieren. Werden Sie Mitglied und profitieren Sie aus der Praxis für die Praxis. Viele exklusive Dienstleistungen und Vergünstigungen warten auf Sie. Sichern Sie sich nebst der Mitgliedschaft auch einen Beitritt zur nationalen Fachgruppe „Wir Berufs- und Praxisbildner/innen“.

[kfmv.ch/wbp](http://kfmv.ch/wbp)



Mehrwert  
für Sie.



## Wir helfen weiter. *Mit unserer Erfahrung.*

Sowohl der Rechtsdienst als auch die Jugendstelle des Kaufmännischen Verbandes beantworten regelmässig Fragen zur Lehre. Viele dieser Fragen betreffen Einzelfälle. Andere dagegen sind auch für Sie als Berufsbildner oder Praxisbildnerin von Interesse.

Nachstehend finden Sie eine Auswahl solcher immer wieder gestellten Fragen. Die Antworten sind juristisch korrekt, gehen aber oft über die rein rechtlichen Aspekte hinaus. Aus Erfahrung wissen wir, dass sich Probleme zwischen Betrieb und Lernenden am besten lösen lassen, wenn in Kenntnis der Rechtslage nach einer einvernehmlichen Lösung gesucht wird. Müssen sich erst einmal die Juristen mit einem Fall befassen, dann steht die Lehre unter keinem guten Stern mehr.

*„In unserer Region werden Branchenkurse angeboten, die erst am Abend stattfinden. Ist der Besuch dieser Kurse als Arbeits- oder Freizeit zu bewerten?“*

---

*Der Lehrbetrieb hat nicht nur die Kosten für diese Kurse zu tragen, sondern auch die nötige Zeit zur Verfügung zu stellen.*

Die Vermittlung der Branchenkunde ist Sache des Lehrbetriebs. Das kann vom ersten Lehrjahr an kontinuierlich am Arbeitsplatz und in den obligatorischen überbetrieblichen Kursen (üK) erfolgen. Teilweise besuchen kaufmännische Lernende aber zusätzliche Kurse der Branchenverbände. Auch wenn für den Lehrabschluss nötige Branchenkenntnisse nicht im Betrieb und in den üK vermittelt werden, sondern in speziellen Branchenkursen: Der Lehrbetrieb ist die Verantwortung dafür noch lange nicht los.

Er hat darum nicht nur die Kosten für diese Kurse zu tragen, sondern auch die nötige Zeit zur Verfügung zu stellen. Das gilt auch dann, wenn die Kurse ausserhalb der regulären Arbeitszeit stattfinden, denn die Kurs-

teilnahme ist für das Bestehen der Lehre faktisch obligatorisch. Auch bei Kursen, die am Samstag stattfinden, haben die Lernenden ein Recht auf Kompensation der geleisteten Stunden.

*„Ich bin Berufsbildnerin in einem kleinen Detailhandelsgeschäft. Eine unserer Lernenden möchte nun den Vorbereitungskurs für ein Sprachdiplom besuchen. Dagegen wehre ich mich, denn der Unterricht findet um halb sechs Uhr abends statt, genau dann, wenn bei uns am meisten los ist.“*

---

*Freikurse dürfen während maximal einem Halbtage pro Woche in die Arbeitszeit fallen.*

Der Besuch von Freikursen ist sehr zu empfehlen, denn diese Ergänzung der Ausbildung motiviert die Lernenden auch für die Arbeit im Betrieb. Und sie verbessert die Berufschancen. Deshalb haben Lernende ein Recht auf den Besuch von Freikursen. Die dafür nötige Zustimmung darf der Lehrbetrieb nur verweigern, wenn die Leistungen in der Schule oder im Betrieb zu wünschen übrig lassen. Das muss allerdings nachgewiesen werden. Freikurse dürfen während maximal einem Halbtage pro Woche in die Arbeitszeit fallen, und es darf den Lernenden dafür nichts vom Lohn abgezogen werden. Dies gilt für sämtliche Profile. Im besten Fall suchen Sie gemeinsam eine Lösung, die sowohl dem Betrieb als auch den Lernenden dient. Können Sie keine Einigung finden, entscheidet im Streitfall das Berufsbildungsamt.





„Einer unserer Lernenden war vor allem zu Anfang der Lehre sehr oft privat im Internet. Jetzt haben wir einen Virus eingefangen, und ich vermute stark, dass dieser Lernende dafür verantwortlich ist. Ich bin der Meinung, dass er die dadurch entstandenen Kosten – etwa zehn Arbeitsstunden unseres externen Systemadministrators – bezahlen muss und zwar in Form von Lohnabzügen. Der Lernende findet das ungerecht. Wie ist nun zu entscheiden?“

---

Der Lehrbetrieb hat dafür zu sorgen, dass die Lernenden für ihre Arbeit richtig instruiert werden – auch um Schäden zu vermeiden.

Eine eindeutige Antwort gibt es zu dieser Frage nicht: Einerseits dürfen Sie dem Lernenden nicht ohne Weiteres den Lohn kürzen; andererseits ist er gemäss Art. 321e OR für Schäden verantwortlich, die er absichtlich oder fahrlässig verursacht hat. Natürlich sind Virengeschichten mühsam und manchmal teuer. Grundsätzlich hat aber der Lehrbetrieb dafür zu sorgen, dass die Lernenden für ihre Arbeit richtig instruiert werden – auch um Schäden zu vermeiden. Wie hoch eine Haftung wäre, hängt von den konkreten Umständen ab. Besteht beispielsweise ein Reglement im Betrieb, das die private Nutzung des Internets untersagt? Selbst wenn dem Lernenden klar ein Schaden anzulasten wäre, kann der geringe Lernendenlohn Grund sein für eine Reduktion der Schadenersatzpflicht.

„Gibt es eine Regel, wie viel Zeit man den Lernenden für die Vorbereitung auf das QV während der Arbeitszeit zur Verfügung stellen sollte? Und wie verhält es sich an den Prüfungstagen?“

---

Manche Betriebe gewähren solche Lernzeit, um den Abschlusserfolg der Lernenden zu unterstützen, aber ein Anspruch darauf besteht nicht.

Die Frage, ob man im Lehrbetrieb lernen darf und wie viel Zeit dafür zur Verfügung gestellt wird, kann mit den Lernenden individuell vereinbart werden. Manche Betriebe gewähren solche Lernzeit, um den Abschlusserfolg der Lernenden zu unterstützen, aber ein Anspruch darauf besteht nicht. Sinnvoll ist unter Umständen auch, den Jugendlichen bei der Vorbereitung des berufspraktischen Teils der Prüfung zu helfen.

Zum QV selbst ist gesetzlich geregelt, dass der Betrieb die Zeit ohne Lohnabzug freizugeben hat, die „für die Teilnahme an den Lehrabschlussprüfungen erforderlich ist“. Das umfasst nicht nur die Prüfungszeit selbst, sondern auch den Weg an den Prüfungsort und zurück. **Mehr ist nicht verpflichtend. Zusätzliche Erholungszeit kann jedoch ebenfalls eine sinnvolle Unterstützung in der anspruchsvollen QV-Zeit sein.**

*„Einer unserer Lernenden hat grosse Angst davor, das QV nicht zu bestehen, weil er im Fach Wirtschaft und Gesellschaft schlecht ist. Er hat mich bereits gefragt, ob er das letzte Lehrjahr wiederholen könne, falls er nicht bestehe, was aber aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist. Wie würde seine Zukunft im Fall der Fälle aussehen?“*

---

Sollte Ihr Lernender das QV wegen dieses Lernbereichs tatsächlich nicht bestehen, muss er nicht gleich das ganze Lehrjahr wiederholen.

**Aus Erfahrung wissen wir: Das Fach Wirtschaft und Gesellschaft ist ein klassisches „Angstfach“, vor dem viele zittern. Aber mit einer guten Vorbereitung und ein wenig Selbstvertrauen gelingt es den meisten letztlich doch. Sollte Ihr Lernender das QV wegen dieses Lernbereichs tatsächlich nicht bestehen, muss er nicht gleich das ganze Lehrjahr wiederholen. Er benötigt keinen verlängerten oder neuen Lehrvertrag, sondern kann auch ohne Fähigkeitszeugnis ganz „normal“ auf Stellensuche gehen und sich zu üblichen Konditionen anstellen lassen. Daneben könnten Sie ihm einen Repetitionskurs zur Vorbereitung auf die Prüfung im Folgejahr empfehlen.**





„Zufällig habe ich erfahren, dass eine unserer Lernenden einen Nebenjob angenommen hat. Ich habe ein gewisses Verständnis dafür, denn mit 620 Franken sind unsere Löhne im ersten Lehrjahr sehr gering. Trotzdem: Darf sie das, und hätte sie den Lehrbetrieb nicht vorgängig um Erlaubnis fragen müssen?“

---

Berufsbildnerinnen haben keinen Einfluss auf einen geringfügigen Nebenerwerb, es sei denn, im Lehrvertrag ist ausdrücklich das Gegenteil vereinbart.

Das Problem tiefer Lernendenlöhne kennen wir gut. Einmal im Lehrvertrag festgelegt, ist dagegen meist wenig auszurichten: Es bestehen keine gesetzlichen Mindestansätze. Ein Nebenjob mag hier Abhilfe schaffen.

Berufsbildner haben keinen Einfluss auf einen geringfügigen Nebenerwerb, es sei denn, im Lehrvertrag ist ausdrücklich das Gegenteil vereinbart, oder die Leistungen verschlechtern sich deswegen. Zudem darf das Arbeitsgesetz nicht verletzt werden: maximale Arbeitszeit von neun Stunden pro Tag und 45 Stunden pro Woche für Lernende, Bestimmungen zu Ruhezeiten, Sonntagsarbeit usw. Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, dass diese Vorschriften eingehalten werden. Sie dürfen die Lernenden aber ruhig darauf aufmerksam machen, dass Sie über solche Entscheidungen gerne informiert würden, denn schliesslich beinhaltet eine Lehre ein besonderes – und gegenseitiges – Vertrauensverhältnis im Betrieb. Eine Lehre ist ja nicht einfach ein Job!

„Unser Betrieb hat letzthin einen ganztägigen Betriebsausflug ins Tessin unternommen, und zwar an einem Samstag. Ist dies als Arbeitszeit anzurechnen?“

---

Auch wenn es sich nur um einen Ausflug handelt – verlangt der Betrieb die Anwesenheit, handelt es sich um Arbeitszeit.

Verlangt ein Betrieb die Mitarbeit – oder auch die blossе Anwesenheit – der Lernenden an einem Anlass, dann fällt dies unter Arbeitszeit und ist entsprechend anzurechnen. Konkret gilt das für die Präsenzzeit vor Ort sowie für die Mehrzeit der Fahrt gegenüber dem üblichen Arbeitsweg. Ob die Mittagszeit auch dazu zählt, ist fallweise zu entscheiden.

Entstehende Überstunden sind mit gleich viel Freizeit zu kompensieren. Gerade in der Lehre ist das einer Geldentschädigung vorzuziehen. Im Prinzip ist aber auch eine finanzielle Abgeltung möglich. Zum Streitpunkt wird dann oft die richtige Berechnungsgrundlage. Folgende Überlegung mag hier helfen: Überstunden liegen kaum je im Interesse der Ausbildung, sondern im Interesse des Arbeitgebers. Für die Abgeltung massgebend soll darum nicht der Lernendenlohn sein, sondern der Stundenansatz einer angelernten Person zuzüglich eines Überstundenzuschlags von 25 Prozent.

*„Unsere Lernende im ersten Jahr (E-Profil) ist leider in der Schule sehr schwach. Wir haben bereits überlegt, ob wir das Lehrverhältnis auflösen müssen, doch nun hat sie gefragt, ob sie nicht ins B-Profil wechseln könne. Ist so ein Profilwechsel einfach möglich? Und muss der Betrieb dem zustimmen? Sie wäre unsere erste Lernende in diesem Profil.“*

.....

Bei ungenügenden schulischen Leistungen ist ein Wechsel vom E- ins B-Profil möglich und vorgesehen – und zwar innerhalb des bestehenden Lehrvertrags.

Grundsätzlich gilt: Ungenügende Noten in den Pflichtfächern der Berufsfachschule können als Grund für eine Auflösung des Lehrvertrags genauso ausreichen wie ungenügende Leistungen im Betrieb. Aber Achtung: Für Lehrverträge im Allgemeinen und für die kaufmännische Grundbildung im Besonderen sind folgende Punkte zu beachten:

Als befristeter Arbeitsvertrag ist ein Lehrvertrag auf eine bestimmte Zeit abgeschlossen, er enthält ausser während der Probezeit keine Kündigungsfrist und kann vom Vertragstyp her nur aufgelöst werden – nicht gekündigt. Entsprechend kann eine Lernende nicht „entlassen“ werden wie andere Mitarbeitende. Eine Lehrvertragsauflösung kann auch nicht einfach so erfolgen, sondern setzt entweder das gegenseitige Einvernehmen oder aber wichtige Gründe voraus (vgl. Aufzählung in Art. 346 OR). Sie muss ausserdem von der Lehraufsicht bestätigt werden, die als zuständiges Amt ja schon den Lehrvertrag genehmigt hat.



Dass Sie das Lehrverhältnis in diesem Stadium abbrechen wollen, scheint uns ungewöhnlich. Üblicherweise werden zunächst Massnahmen zur Verbesserung vereinbart – etwa durch Stützkurse an der Berufsfachschule oder durch Unterstützung im Lehrbetrieb selbst –, und es erfolgen Zielvereinbarungen für das nächste Zeugnis. Erst wenn das nichts nützt, wird eine Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ins Auge gefasst. Darauf wird wohl auch die zuständige Person im Berufsbildungsamt im Gespräch hinweisen.

Dazu kommt für den Lehrvertrag in der kaufmännischen Grundbildung noch folgende Besonderheit: Bei ungenügenden schulischen Leistungen, und wenn auch zusätzliche Massnahmen nicht gefruchtet haben, ist ein Wechsel vom E- ins B-Profil möglich und vorgesehen – und zwar innerhalb des bestehenden Lehrvertrags. Der Entscheid über einen Wechsel ins B-Profil liegt dabei für Lernende, die im Sommer 2012 oder später ihre Grundbildung begonnen haben (BiVo 2012), alleine bei der Berufsfachschule, die auf Basis der Promotionsordnung entscheidet. Aus rechtlicher Sicht können Sie sich nicht gegen den Profilwechsel wehren. Es steht in Ihrer lehrvertraglichen Verpflichtung, Ihre Lernende weiter zu behalten, auch im B-Profil. Eine Lehrvertragsauflösung hat in diesem Zusammenhang nichts zu suchen – es sei denn, die grundsätzliche Eignung für eine kaufmännische Grundbildung wird bestritten.

*„Immer wieder kommt es bei uns im Betrieb zu Diskussionen darüber, inwieweit die Lernenden während der Arbeitszeit an den Prozesseinheiten arbeiten dürfen. Ich bin der Ansicht, dass es freiwillig ist, ob der Betrieb den Lernenden dafür Zeit zur Verfügung stellt. Stimmt das?“*

.....

Die Bildungsverordnung sagt deutlich, dass die Prozesseinheit Teil der betrieblichen Ausbildung ist.

In einer Prozesseinheit (PE) analysieren Lernende einen betrieblichen Prozess, beschreiben ihn schriftlich und stellen ihn grafisch dar. Sinnvoll ist, dass sie einen solchen Prozess selbst mindestens drei Mal durch-

spielen können, damit sie ihn verstehen. Beliebte Klassiker sind die Büromaterialverwaltung, der Ablauf einer Kundenbestellung, einer Fakturierung oder Zahlung oder das Erbringen einer Dienstleistung. Die Bildungsverordnung Kauffrau/-mann (BiVo 2012) sagt in Art. 16 deutlich, dass die Prozesseinheit Teil der betrieblichen Ausbildung ist. Sie muss folglich auch nicht zu Hause erarbeitet werden. Werden die Prozesseinheiten durch sogenannte üK-Kompetenznachweise ersetzt, so muss der Lehrbetrieb dafür Vorbereitungszeit zur Verfügung stellen. Für jede Prozesseinheit beziehungsweise jeden üK-Kompetenznachweis steht eine bestimmte Stundenanzahl zur Verfügung. Diese ist in der branchenspezifischen Lern- und Leistungsdokumentation ausgewiesen. Wenn die Lernenden den Zeitrahmen nicht einhalten, können Sie allerdings von ihnen verlangen, zusätzlich in der Freizeit daran zu arbeiten. Schauen Sie die Gründe dafür im Beurteilungsgespräch genau an.

*„Wir sind ein sehr kleiner Betrieb, und wir helfen uns gegenseitig aus, so gut es geht. Nun meint unsere Lernende, ihr sei es nicht zumutbar, einmal pro Woche das Büro zu putzen. Ich bin aber der Ansicht, dass das in einem Kleinbetrieb dazugehört. Liege ich da falsch?“*

---

Die lernende Person darf nur zu Arbeiten herangezogen werden, die mit dem Beruf in Zusammenhang stehen und die Ausbildung nicht beeinträchtigen.

Ein Kleinbetrieb kann für Lernende eine grosse Chance sein: Rascher als anderswo arbeitet man selbstständig und übernimmt Verantwortung. Der wichtigste Zweck der Lehre ist aber nicht die Arbeit selbst: Sie müssen die Lernenden vor allem darin unterstützen, die betrieblichen Ausbildungsziele vollständig und seriös zu absolvieren.

Ein wöchentlicher Büroputz liegt tatsächlich ausserhalb des rechtlichen Rahmens. Die lernende Person darf nur zu Arbeiten herangezogen werden, die mit dem Beruf in Zusammenhang stehen und die Ausbildung nicht beeinträchtigen. Das ist in den gesetzlichen Bestimmungen



über den Lehrvertrag (Art. 345a Abs. 4 OR) ausdrücklich festgehalten. Konkret: Im Büro ist es zwar statthaft, dass der oder die Lernende zum Beispiel die Pflanzen giessen muss oder für die Kaffeemaschine zuständig ist. Es kann aber von der lernenden Person nicht verlangt werden, die Arbeit der Putzfrau zu übernehmen.

„Jedes Jahr stellt sich bei uns im Betrieb die gleiche Frage: Dürfen Lernende, die vor dem Lehrabschluss stehen, während der Arbeitszeit auf Stellensuche gehen? Wir sind in dieser Beziehung relativ kulant. Jetzt wollte aber ein Lernender einen ganzen Tag fehlen, weil er für ein Bewerbungsgespräch ins Wallis reisen musste. Sollte er dafür nicht Ferien nehmen?“

Der Lernende hat Anspruch auf die für das Gespräch und den Weg nötige freie Zeit.

Laut Arbeitsvertragsrecht ist den Arbeitnehmenden nach erfolgter Kündigung die für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit zu gewähren (OR Art. 329 Abs. 3). Nun wird ein Lehrvertrag ja nicht gekündigt. In der Praxis hat sich darum der Grundsatz herausgebildet, dass der OR-Artikel sinngemäss ab drei Monaten vor Auslaufen des Lehrvertrags gilt. Angesichts der seit Jahren herausfordernden Situation für Lehrabgänger/innen dürfte dieser Rahmen heute sogar grosszügiger ausgelegt werden. In jedem Fall aber muss die lernende Person um Absenz nachsuchen, die Interessen des Betriebes berücksichtigen und wo immer möglich die Freizeit für die Stellensuche einsetzen. Dass das in diesem speziellen Fall nicht möglich ist, liegt auf der Hand. Er hat also Anspruch auf die für das Gespräch und den Weg nötige freie Zeit. Wenn dafür ein ganzer Tag erforderlich ist, werden Sie ihm diesen Tag gewähren müssen.

„Ich bin Berufsbildner in der Finanzbranche. Einer unserer Lernenden hat zwar einen passablen Notendurchschnitt von 4,5. Aber in meinen Augen ist er faul, und mit ein bisschen Zusatzaufwand käme er locker auf eine 5,0. Ich möchte mit ihm nun eine Vereinbarung abschliessen, dass er dieses Ziel im nächsten Semester erreichen und dafür am Abend oder an den Wochenenden ein bisschen mehr lernen muss. Ich habe mir auch schon überlegt, den Lehrvertrag aufzulösen, falls er dies nicht schafft, denn in unserer Branche ist kein Platz für Minimalisten.“

---

Sie sollten gemeinsam Ziele festlegen und Fördermassnahmen vereinbaren, hinter denen Sie beide stehen können.

Das Wichtigste gleich vorweg: Für eine Lehrvertragsauflösung ist kein Grund erkennbar. Auch wenn Ihnen die Noten nicht passen, sie sind absolut konform und nicht zu beanstanden. Einseitige Vereinbarungen als Zwangsmittel eingesetzt, bringen den Lernenden garantiert nicht weiter und sind auch nicht korrekt. Wenn Ihnen so viel an den Schulnoten liegt, sollten Sie gemeinsam Ziele festlegen und Fördermassnahmen vereinbaren, hinter denen Sie beide stehen können. Dabei müssen Sie klar darlegen, was der Betrieb selbst beizutragen bereit ist. Begegnen Sie Ihren Schutzbefohlenen auf Augenhöhe. Einseitige Forderungen sind nicht zielführend.