

Der Lehrvertrag ist ein zeitlich befristeter Arbeitsvertrag mit der Besonderheit, dass nicht die entgeltliche Arbeitsleistung, sondern die Ausbildung den massgebenden Vertragsinhalt bildet. Die Arbeit dient dabei als Mittel zur Ausbildung. Im Folgenden sollen einzelne Aspekte dieses komplexen Arbeitsverhältnisses beleuchtet werden. Übrigens: Spätestens seit Inkrafttreten des neuen Bundesgesetzes über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG) am 1. Januar 2004 sind die Begriffe „Lehrling“ und „Lehrmeister“ in Gesetz und Verordnungen nicht mehr präsent. Der guten Form halber sollten sie deshalb auch von Ihnen in der schriftlichen oder mündlichen Kommunikation mit Behörden oder Privaten durch „lernende Person“ oder „Lernende“ bzw. „Lehrbetrieb“ ersetzt werden.

## I. Gesetzliche Grundlagen

Rechtliche Bestimmungen zum Lehrverhältnis finden sich in mehreren Erlassen. Als wichtigste sind zu nennen Art. 344 bis 346a im OR und das Berufsbildungsgesetz mit den zugehörigen Verordnungen. Neben den zahlreichen Pflichten in Bezug auf die notwendigen Sozialversicherungen, die grundsätzlich für alle Arbeitnehmenden des Bauhauptgewerbes massgebend sind, sind ferner auch die verschiedenen Schutzvorschriften des Arbeitsgesetzes und seiner Verordnungen, insbesondere die Jugendarbeitsschutzverordnung, die am 1. Januar 2008 in Kraft getreten ist, zu beachten. Für die lernenden Personen des Bauhauptgewerbes finden sich ferner im Anhang 1 zum LMV (Protokollvereinbarung zu den "Lehr- und Arbeitsbedingungen der Lehrlinge") einige wichtige Bestimmungen.

## II. Der Lehrvertrag

### 1. Form

Der Lehrvertrag muss am Anfang der Lehre für die ganze Dauer der beruflichen Grundausbildung schriftlich abgeschlossen werden. Er ist von der zuständigen kantonalen Behörde (Amt für Berufsbildung) zu genehmigen. In der Regel ist die lernende Person beim Abschluss des Vertrages noch unmündig. Der Lehrvertrag ist deshalb auch vom gesetzlichen Vertreter - also von mindestens einem Elternteil - zu unterzeichnen. Die in der Doktrin viel diskutierte Frage, ob bei Fehlen der Schriftform, der (schriftlichen oder mündlichen?) Genehmigung durch die zuständige Behörde oder der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters der Lehrvertrag gültig oder ungültig sei, ist seit dem 1. Januar 2004, d.h. mit Inkrafttreten des neuen Berufsbildungsgesetzes (BBG) und der dazugehörigen Verordnung (BBV) weitgehend obsolet. Art. 14 Abs. 6 BBG sieht vor, dass das Lehrverhältnis bei formungültigen oder nicht genehmigten Lehrverträgen dennoch den Vorschriften des BBG unterliegt.

## **2. Inhalt**

In Bezug auf den Inhalt des Lehrvertrages sieht Art. 344a OR vor, dieser müsse zwingend Art und Dauer der Ausbildung, den Lohn, die Probezeit, die Arbeitszeit und die Ferien regeln. Mit dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes haben auch die divergierenden Lehrmeinungen zur Frage, welche Konsequenzen das Fehlen eines oder mehrerer dieser Punkte hat, an Bedeutung verloren. Für die meisten Lehrverträge - insbesondere für alle Lehrverträge des Bauhauptgewerbes - gilt heute das Berufsbildungsgesetz und die Berufsbildungsverordnung. Letztere schreibt in Art. 8 Abs. 6 bundesweit einheitliche Formularverträge vor. Damit sind die Punkte, die zwingend im Lehrvertrag zu regeln sind, vorbestimmt.

## **III. Einige rechtliche Besonderheiten im Lehrverhältnis**

### **1. Arbeitszeit – Ruhezeit - Überzeit**

Seit dem Inkrafttreten der Jugendarbeitsschutzverordnung am 1. Januar 2008 ist es sinnvoll, die Vorschriften für lernende Personen vor und nach dem 18. vollendeten Altersjahr gesondert zu betrachten. Insbesondere in Bezug auf die Arbeitszeit und die notwendigen Bewilligungen weichen die diesbezüglichen arbeitsgesetzlichen Vorschriften recht erheblich voneinander ab.

#### **1.1. Jugendliche Lernende**

Für Lernende bis zum vollendeten 18. Altersjahr sieht die Jugendarbeitsschutzverordnung eine tägliche Höchstarbeitszeit von 9 Stunden pro Tag vor. Ferner ist dem Jugendlichen täglich 12 aufeinander folgende Stunden Ruhezeit zu gewähren. Vor Berufsschultagen oder überbetrieblichen Kursen dürfen Jugendliche längstens bis 20.00 Uhr beschäftigt werden. Für die anderen Arbeitstage ist das Arbeitsende auf 22.00 Uhr festgesetzt. Grundsätzlich gilt für lernende Jugendliche ein Nachtarbeitsverbot. Ausnahmen werden nur unter strengen Voraussetzungen bewilligt, so z.B., wenn die Nachtarbeit unentbehrlich ist, um die Ziele der Berufsausbildung zu erreichen.

Ebenso besteht an Sonntagen ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot für Jugendliche. Für Bewilligungen von Sonntagsarbeit gelten die gleich strengen Bedingungen wie für Nachtarbeit. Zuständig für die Bewilligung von Nachtarbeit und Sonntagsarbeit bis zu 6 Sonntagen pro Kalenderjahr ist die kantonale Arbeitsmarktbehörde. Soll die lernende Person mehr als 6 Sonntage pro Kalenderjahr arbeiten, muss die Bewilligung beim seco eingeholt werden.

Für einige Berufe hat der Bundesrat Ausnahmen vom Nachtarbeits- bzw. Sonntagsarbeitsverbot für Lernende festgelegt. Im Bauhauptgewerbe dürften vor allem die Ausnahmen für die Gleisbauer EFZ interessieren (vgl. Verordnung des EVD über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung vom 4. Dezember 2007).

Überzeit, d.h. Arbeit, welche in Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit nach Arbeitsgesetz (im Bauhauptgewerbe 50 Stunden) geleistet wird, darf von jugendlichen Lernenden nur zur Behebung einer Betriebsstörung infolge höherer Gewalt verlangt werden. Der Lernende muss ferner 16-jährig sein und die Überzeitarbeit darf nur im Rahmen des 9-Stunden-Tages erfolgen.

## **1.2. Lernende ab dem 18. Altersjahr**

Lernende ab vollendetem 18. Altersjahr dürfen innerhalb von 14 Stunden (inkl. Pausen und Überzeit) bis maximal 23.00 Uhr beschäftigt werden. Wie für alle Arbeitnehmer gilt ein grundsätzliches Verbot der Nachtarbeit (23.00 bis 06.00 Uhr). Ausnahmen bedürfen der Bewilligung, wobei letztere nach den allgemein gültigen Vorschriften des Arbeitsgesetzes erteilt wird. Für Lernende ab dem 18. Altersjahr gelten somit keine strengeren Voraussetzungen mehr. Dasselbe gilt für die Bewilligung von Sonntagsarbeit. Dass die Sonntagsarbeit für die Ziele der beruflichen Grundbildung unentbehrlich sein muss, ist somit für Lernende nach dem 18. Geburtstag nicht mehr erforderlich. Für die Bewilligungen von Nacht- und Sonntagsarbeit bestehen dieselben Zuständigkeiten wie beim jugendlichen Lernenden. Auch die Leistung von Überzeit darf im Rahmen der üblichen arbeitsgesetzlichen Grenzen verlangt werden.

## **2. Ferien**

Nach Art. 345a Abs. 3 OR ist der lernenden Person bis zum vollendetem 20. Altersjahr für jedes Lehrjahr wenigstens 5 Wochen Ferien zu gewähren. Lernende im Bauhauptgewerbe haben - unabhängig von ihrem Alter - Anspruch auf 6 Wochen Ferien pro Jahr.

## **3. Lohn / Entschädigungen / Zuschläge / Zulagen**

Im Bauhauptgewerbe geben die Sektionen und Fachgruppen des Schweizerischen Baumeisterverbandes jährlich Empfehlungen für die Festsetzung der Löhne von lernenden Personen heraus. Die Adressen und Telefonnummern der Sektionen sind auf unserer Website ([www.baumeister.ch](http://www.baumeister.ch)) ersichtlich. Akkordlohnarbeit dürfen im Lehrverhältnis keine verrichtet werden. Den lernenden Personen stehen ferner nach LMV auch ein 13. Monatslohn sowie diverse Entschädigungen, Zuschläge und Zulagen zu, die dem Anhang 1 zum LMV zu entnehmen sind.

## **4. Berufsfachschule und überbetriebliche Kurse als Arbeitszeit**

Der Lehrbetrieb hat der lernenden Person ohne Lohnabzug die Zeit freizugeben, die für den Besuch der Berufsfachschule und der überbetrieblichen Kurse und für die Teilnahme an den Lehrabschlussprüfungen erforderlich ist. Der Besuch der Berufsfachschule und von überbetrieblichen Kursen ist Teil der beruflichen Grundausbildung und deshalb obligatorisch und für die lernende Person unentgeltlich. Die dafür benötigte Zeit ist der Arbeitszeit gleichzusetzen.

Für die Anrechenbarkeit an die Arbeitszeit gelten folgende Regeln: Ein ganzer Tag Unterricht an einer Berufsfachschule (max. 9 Lektionen inkl. Frei- und Stützkurse) ist einem Arbeitstag gleichgestellt. Nach den Richtlinien des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT) ist von einem ganzen Schultag auszugehen, wenn die Lernenden 6 Lektionen und mehr absolvieren. Die während des Unterrichts üblichen Pausen können - abgesehen von der Mittagspause - nicht abgezogen werden. Eine Lektion entspricht somit einer Stunde Arbeitszeit.

Aus der Tatsache, dass die Schulzeit des Lernenden der Arbeitszeit gleichzusetzen ist, ergibt sich ferner, dass Unfälle während dem Schul- oder Kursbesuch als Berufsunfälle gelten, die vom Lehrbetrieb der SU-VA zu melden sind.

## **IV. Beendigung des Lehrverhältnisses**

### **1. Ordentliche Beendigung des Lehrverhältnisses**

Der Lehrvertrag ist ein befristeter Vertrag, der nach Ablauf der - im Voraus festgelegten - Lehrzeit automatisch endet. Im glücklichen Regelfall wird das Ziel des Lehrvertrages erreicht: Die berufliche Ausbildung ist erfolgreich abgeschlossen und die Arbeitnehmenden erhalten den eidgenössischen Fähigkeitsausweis.

### **2. Vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisse**

Ungefähr 10 % der Lehrverhältnisse werden in der Schweiz vorzeitig aufgelöst. Jede vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses ist umgehend dem kantonalen Amt für Berufsbildung und gegebenenfalls der Berufsfachschule zu melden.

#### **2.1. Auflösung während der Probezeit**

Im Lehrverhältnis darf die Probezeit nicht weniger als einen Monat aber höchstens drei Monate betragen. Ausnahmsweise kann eine Verlängerung der Probezeit bis zu sechs Monaten vereinbart werden, wobei die Verlängerung durch das Amt für Berufsbildung zu genehmigen ist. Während der Probezeit kann das Lehrverhältnis mit 7 Tagen Kündigungsfrist jederzeit und ohne sachlichen Grund vom Lehrbetrieb oder vom Lernenden (eventuell mit Zustimmung des gesetzlichen Vertreters) aufgelöst werden.

#### **2.2. Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen**

Eine Auflösung des Lehrverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen ist grundsätzlich jederzeit möglich, sollte jedoch die Ausnahme bilden.

#### **2.3. Fristlose Auflösung**

In Art. 346 Abs. 2 OR sind die Gründe, die eine fristlose Auflösung des Lehrverhältnisses rechtfertigen, explizit festgehalten. Die fristlose Auflösung ist zunächst möglich, wenn der für die Ausbildung verantwortlichen Fachkraft die nötigen beruflichen Fähigkeiten oder persönlichen Eigenschaften fehlen. Auch die lernende Person kann Grund zur fristlosen Auflösung setzen. Dies vor allem, wenn sie der Lehrstelle nicht gewachsen ist, sei es in körperlicher oder geistiger Hinsicht. Das Gesetz erwähnt ferner die gesundheitliche oder sittliche Gefährdung des Lernenden. Vor einer fristlosen Auflösung des Lehrverhältnisses aus Gründen, die die lernende Person setzt, ist diese und gegebenenfalls deren gesetzliche Vertretung vorgängig anzuhören. Eine fristlose Auflösung des Lehrverhältnisses ist ferner möglich, wenn die Ausbildung nicht oder nur unter wesentlich veränderten Verhältnissen zu Ende geführt werden kann. So z.B., wenn der Lehrbetrieb den Geschäftszweig, in dem die lernende Person in Ausbildung ist, aus wirtschaftlichen Gründen schliessen muss.

### **3. Rechte und Pflichten der Parteien nach Vertragsende**

Zunächst sind die Rechte und Pflichten zu beachten, die sich aus der Treue- bzw. Fürsorgepflicht jedes Arbeitnehmenden bzw. -gebenden ableiten, die nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses noch nachwirken. So darf auch die lernende Person nach Abschluss der Lehre keine Geschäfts- oder Fabrikationsgeheimnisse, die sie während der Lehrzeit erfahren hat, an Dritte weiterleiten.

Nach Art. 8 Anhang 1 zum LMV ist der Lehrbetrieb zwar gehalten, die lernende Person nach Möglichkeit nach dem Lehrabschluss für eine angemessene Zeit weiter zu beschäftigen; gemäss Art. 344a Abs. 6 OR sind allerdings vor oder während der Lehrzeit getroffene Abreden, die die lernende Person in ihrer beruflichen Zukunft einschränken (so z.B. die Verpflichtung, noch eine bestimmte Zeit im Lehrbetrieb zu bleiben) nichtig. Wird die lernende Person weiterbeschäftigt, darf keine neue Probezeit vereinbart werden und die Lehrzeit wird bei der Festlegung der Kündigungsfrist und der Dauer der Lohnfortzahlungspflicht miteinbezogen.

Nach Beendigung der Berufslehre hat der Arbeitgeber der lernenden Person ein Zeugnis auszustellen, das Angaben über die erlernte Berufstätigkeit und die Dauer der Berufslehre enthält. Die lernende Person oder deren gesetzliche Vertretung kann aber verlangen, dass sich das Zeugnis auch über die Fähigkeiten, die Leistungen und das Verhalten ausspricht.

Häufig sind Anfragen von Lehrbetrieben, wer die Schul- und Kurskosten zu tragen habe, wenn die lernende Person das Lehrverhältnis vorzeitig auflöst. Diese Frage wurde in mehreren Gerichtsentscheiden eindeutig dahingehend beantwortet, dass die Kosten weder ganz noch teilweise der lernenden Person belastet werden dürfen. Dies gilt selbst dann, wenn die lernende Person das Lehrverhältnis ungerechtfertigt fristlos auflöst. In solchen Fällen hat der Lehrbetrieb jedoch nach Art. 337d OR Anspruch auf einen Viertel des Monatslohnes, gegebenenfalls sogar auf Schadenersatz.

### **4. Abschlussprüfung nicht bestanden – wie weiter?**

Besteht die lernende Person die theoretische und / oder praktische Lehrabschlussprüfung nicht, kann das Arbeitsverhältnis bis zum nächsten Prüfungstermin fortgesetzt werden. Eine Pflicht zur Weiterbeschäftigung des Lernenden besteht für den Lehrbetrieb hingegen nicht. Auch dieser „Verlängerungsvertrag“ ist vom kantonalen Amt für Berufsbildung zu genehmigen. Es empfiehlt sich ferner, den zu entrichtenden Lohn für die Dauer der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit der lokalen paritätischen Berufskommission abzusprechen und von dieser bestätigen zu lassen.