Zeitschrift: Fachzeitschrift Heim
Herausgeber: Heimverband Schweiz
Band: 73 (2002)
Heft: 5

Artikel: Pflichten, Verantwortlichkeiten und Leistungen eines Lehrbetriebes : Ein Lehrvertrag ist mehr als nur ein billiger Arbeitsvertrag

Autor: Rizzi, Elisabeth

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-813059

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 11.10.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Pflichten, Verantwortlichkeiten und Leistungen eines Lehrbetriebes

EIN LEHRVERTRAG IST MEHR ALS NUR EIN BILLIGER ARBEITSVERTRAG

Von Elisabeth Rizzi

Wie stellt man eigentlich Lehrlinge an? Häufig haben Institutionen aus dem Sozialbereich jahrelange Erfahrung gesammelt mit Praktikums-Stellen. Doch das Entstehen von BBT-Lehren im Sozialbereich stellt Heimleitungen vor bisher ungekannte Probleme. Zum Beispiel muss ein Lehrvertrag ausgearbeitet werden.

Ein Lehrvertrag ist mehr als ein Arbeitsvertrag, in dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihr Arbeitsverhältnis vereinbaren. Ein Lehrvertrag bedeutet, dass der Arbeitgeber die Verantwortung für eine angemessene Ausbildung des Lehrvertragspartners übernehmen muss.

Im Heimbereich entsteht dadurch eine neue Situation. Wurden bisher Praktikantinnen und Praktikanten von verschiedenen Schulen betreut und für kurze Zeit in die einzelnen Institutionen geschickt, so müssen die Heimbetriebe im Falle eines Lehrverhältnisses während der ganzen Lehrdauer sämtliche Leistungen übernehmen, die im Bereich der praktischen Ausbildung anfallen.

Letzte Verantwortung: Lehrmeister

Was hat dies für konkrete Folgen? Gemäss Obligationenrecht (Artikel 344–346a) ist ein Lehrvertrag gekennzeichnet durch folgendes Merkmal:

> «Durch den Lehrvertrag verpflichtet sich der Lehrmeister, den Lehrling für einen bestimmten Beruf fachgemäss auszubilden, und der Lehrling, zu diesem Zweck Arbeit im Dienst des Lehrmeisters zu leisten.»

Das heisst, Lehrlinge dürfen nur zu Arbeiten herangezogen werden, sofern diese in Zusammenhang mit dem zu erlernenden Beruf stehen und die Ausbildung nicht beeinträchtigen. Es heisst aber auch, dass der Lehrbetrieb dem Lehrling *«die zum Besuch des beruflichen Unterrichts und zur Teilnahme an den Lehrabschlussprüfungen erforderliche Zeit ohne Lohnabzug freizugeben»* (Art. 345a) hat.

Ebenso ist der Lehrmeister dazu verpflichtet, den Lehrling selbst auszubilden. Werden gewisse Ausbildungsaufgaben an eine Drittperson delegiert, so geschieht dies ebenfalls unter der Verantwortung des Lehrmeisters. Nach Beendigung der Lehre ist es zudem Pflicht des Lehrmeisters, dem Lehrling ein Zeugnis auszustellen, das die erforderlichen Angaben über den erlernten Beruf und die Dauer der Lehre enthält.

Unbedingt schriftlich

Formal muss der Lehrvertrag ebenfalls *gewissen Kriterien* genügen, sonst wird er vor dem Gesetz nicht als gültig anerkannt. Er muss in schriftlicher Form vorliegen und die *Art* so wie die *Dauer der beruflichen Ausbildung* festhalten. Des weiteren muss er die Regelung von *Lohn, Probezeit, Arbeitszeit und Ferien* enthalten. Dabei gilt zu beachten, dass die Probezeit laut OR Art. 344a nicht weniger als einen Monate und nicht mehr als drei Monate betragen darf. Das Lehrverhältnis kann während der Probezeit beiderseits mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Neben diesen zwingend notwendigen Inhalten kann der Arbeitsvertrag auch Bestimmungen enthalten beispielsweise über *Beiträge an Unterkunft* und *Verpflegung* oder die *Übernahme von Versicherungsprämien.*

Im Heimbereich kann die konkrete Ausgestaltung am Beispiel des *generalistischen Modells der Sozialen Lehre* gezeigt werden. Für dessen Lehrvertragsrichtlinien ist die Agogis zuständig:

- Die Arbeitszeit beträgt 42 Stunden pro Woche, wobei die Tagesarbeitszeit innerhalb von 12 Stunden liegen muss und die Höchstarbeitszeit an einem Tag neun Stunden nicht überschreiten darf.
- Die Probezeit beträgt drei Monate. Der Vertrag kann in dieser Zeit innerhalb von sieben Tagen gekündigt werden.
- Der lernenden Person stehen jährlich sechs Wochen Ferien zu. Ausserdem werden 10 zusätzliche bezahlte Feiertrage pro Jahr gewährt.
- Ab Sonn- und Feiertagen darf der Lehrling im 1. Lehrjahr maximal einmal im Monat, im 2. Lehrjahr maximal an einmal monatlich sowie an zusätzlichen vier Feiertagen im Jahr und im 3. Lehrjahr maximal zweimal monatlich und an vier zusätzlichen Feiertagen im Jahr beschäftigt werden.
- Der Lohn wird vom Ausbildungsverbund der Agogis festgesetzt mit netto Fr. 600.– für das erste, Fr. 900.– für das zweite und Fr. 1200.– für das dritte Lehrjahr.
- Prämien für Betriebsunfall- und Nichtbetriebsunfallversicherung werden vom Ausbildungsverbund übernommen.

Zusätzliche Ausbildungskriterien

Sind die formalen Hürden des Arbeitsvertrages erst mal überwunden, so gelten für den Heimbereich zusätzlich spezielle Kriterien für die Ausbildung von Lehrlingen. Für die *Soziale Lehre* beispielsweise werden diese *Anforderungen von der Projektleitung* herausgegeben. So darf sowohl für das aufgabenorientierte Modell wie auch für das generalistische Modell ein Betrieb eine lernende Person nur ausbilden, *«wenn mindestens eine Fachperson beschäftigt ist, eine zweite Person darf die Ausbildung beginnen, wenn die erste ins letzte Lehrjahr eintritt.»* Zwei Lehrlinge dürfen nur dann im selben Betrieb angestellt werden, *«wenn ständig mindestens drei Fachleute beschäftigt sind; eine weitere lernende Person, auf zwei weitere* ständig *beschäftigte Fachpersonen.»*

> Ob sich eine Institution als Lehrbetrieb eignet, wird zusätzlich durch die zuständige kantonale Behörde in Zusammenarbeit mir Fachexpertinnen und Fachexperten überprüft.

Mit einem von beiden Parteien unterzeichneten und als gültig anerkannten Lehrvertrag übernimmt die ausbildende Institution schliesslich gemäss den Vorlagen des Bundesamtes für Berufsbildung

und Technologie (BBT) auch die Pflicht, die Lernenden *«fachgemäss, systematisch und verständnisvoll»* auszubilden. Dies heisst konkret, dass der *Ausbildungsbetrieb aktiv mit der Berufsschule zusammenarbeiten* muss, der Lehrmeister den Ausbildungsstand seiner Lehrlinge jeweils *periodisch in einem Ausbildungsbericht festhalten muss* und diesen *den Vertretern der Schule zukommen lassen muss,* und dass die *Lernenden* den *Ablauf ihrer Ausbildung ebenfalls dokumentieren und kontrollieren.*

Während also ein Arbeitsvertrag nach der Unterzeichnung in der Schublade versorgt werden kann, sind bei einem Lehrvertrag während der ganzen Dauer ein hohes Mass an Engagement, Investitionen und konfliktfähige zwischenmenschlichen Beziehungen gefordert. Dass ein Lehrling das Gegenteil einer billigen Arbeitskraft ist, sollten sich interessierte Institutionen im Vorfeld einer Vertragsunterzeichnung deshalb unbedingt bewusst sein.

Vom Monolog zum Dialog der Werte

Führung und Ethik muss kein Widerspruch sein

*Von Lisa Schmuckli**

rr. Einige Veränderungen gehen teils rasch über die Bühne, der Not gehorchend. Andere tragen erst nach langen, prozesshaften Entwicklungen Früchte. Veränderung heisst lernen – und lernen braucht Zeit sowie jede Veränderung zwanghaft Anpassung zur Folge hat. Fragen nach dem Sinn der Veränderung, nach dem Umfang, nach den Rahmenbedingungen verlangen nach glaubhaften Antworten. So gehört zu Veränderung und Lernen das Nachdenken. Die Berufswelt verändert sich. Das Heim als Lehrort ist eine Konsequenz aus der neuen Bildungssystematik. Der Arbeitsvertrag hat einen jüngeren Bruder erhalten: den Lehrvertrag, mit neuen Vorgaben, anderen Bedingungen. Lernende und Lehrende sind aufgefordert nachzudenken. Auch über den Führungsstil des Lehrenden und damit über den ungeschriebenen Arbeitsvertrag, den wir gerne als «moralischen Arbeitsvertrag» bezeichnen möchten und der mit Ethik zu tun hat. Die Wirtschaftswelt hat uns diesbezüglich in den vergangenen Monaten nicht nur leuchtende Vorbilder geliefert ... Ethik mit Revisionsbedarf. Heimleitungen stehen heute vor der Aufgabe, immer mehr Menschen zu führen, zu be-lehren, deren Ethik und Werte sie nicht verstehen. «Doch Führung und Ethik muss kein Widerspruch sein», stellt Lisa Schmuckli fest und plädiert für einen «Dialog der Werte». Als Veränderung über eine lange Zeit. Sie hat über den damit verbundenen Lernprozess nachgedacht.

Ein Blick zurück: Die Gütigkeit des Heimvaters

Natürlich sitzt er auf der Fotografie der Heimgeschichte in der Mitte, in einem bequemen Fauteuil, im dunklen Veston, der weisse Kragen gestärkt, das goldene Kettchen der Uhr über dem Gilet sichtbar, die Mitarbeitenden ordentlich und ebenso im Sonntagsgewand um sich geschart, einer grossen harmonischen Familie gleichend.

Man erzählt sich, dass er den Heimalltag sowie seine Leute gut im Griff hatte und nicht ohne Stolz öffentlich verbreitet habe, dass er ein strenger, aber gerechter und vor allem gütiger Chef sei, der für alle nur das Beste wolle.

Er wusste unerschütterlich um dieses Beste, investierte seine ganze Gütigkeit bei der Unterstützung seiner Angestellten und setzte zugleich seine Wertvorstellung im Heimalltag selbstverständlich durch. Wer seinen Vorstellungen nicht nachkommen wollte, wer seine Werte nicht teilte, der spürte schnell, dass er als Mitarbeiter ausgeschlossen wurde. *«Wer den Fuss unter meinen Tisch hält, hat sich an meine Werte zu halten»,* pflegte er damals zu sagen.

Die Wertvorstellungen im Heim waren jene des Heimvaters.

Wer als Angestellter zur Heimfamilie gehören wollte, hatte sich diese Moral einzuverleiben und sich seinen Werten anzupassen. Was jedoch nicht sehr schwer fiel, da es der herrschenden Moral und implizit auch der gebotenen Autoritätsgläubigkeit entsprach. Und der Heimvater bot damit eine sittliche Orientierung an; wer sich an diese hielt, konnte (sich) nicht verfehlen.

Die Heimmutter fällt inmitten der Mitarbeitenden weniger auf.

Unauffällig erledigt sie ihre Arbeiten und opferte ihre Familienpläne seiner Berufung als Heimvater. Und ohne grosse Worte gehorchte auch sie seinen gängigen Moralvorstellungen. *Was gut und bös war, wusste man(n) fraglos.*

Zu Zeiten des Heimvaters war die gängige Moral eine monologische:

Das, was er als richtig oder falsch bzw. als gut oder bös erachtet hatte, wurde zur Norm für alle Heimangestellten und natürlich auch für die Pensionäre. Er setzte die Moral von oben nach unten durch und garantierte damit auch, dass die herrschende Wertvorstellung perpetuiert wurde. Und die Angestellten wurden angehalten, die Moral zu vollstrecken. *Die Kirche blieb im Dorf – und er im Mittelpunkt des Heimalltags.*

Der Rückblick könnte sorglos abgehakt und das Foto überschlagen werden, wäre da nicht die Erfahrung, dass die «altmodische» Gütigkeit in verschiedenen Führungsstilen – natürlich in neuem Gewande und modernen Strukturen – weiterwirkt. Partizipation ist en vogue; nur: *Wie weit darf diese Auseinandersetzung wirklich gehen, und von welchem Punkt an weiss der Heimleiter wieder, was für den Angestellten das Beste ist?*

Ein Blick auf die Gegenwart: Die Verantwortung der Heimleitung

Nicht nur Arbeitsinhalte und Arbeitsteilung, Verständnis der Profession und die Gestaltung der Rolle als Heimleiter/Heimleiterin haben sich verändert, auch die Moral im Heim. *Das Wort der Heimleitung ist nicht mehr moralisches Gesetz.*

«Die Verantwortung», meint die Leiterin des Altersheim Gehren in Erlenbach, *Valeria Rentsch, «besteht gerade darin, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus 15*

* Lisa Schmuckli, freischaffende Philosophin und ausgebildete Psychoanalytikerin.