



INFOS FÜR LEHRE UND BERUFSEINSTIEG

**ALLES,
WAS
RECHT
IST**

VORWORT

Weisst du Bescheid, wenn es um deinen Lohn, die Berufsfachschule oder die LAP geht? Wie war das nochmals mit den Höchstarbeitszeiten, den Spesen und dem Gesundheitsschutz für Jugendliche? Die Gewerkschaft Syna liefert dir hier umfassend die wichtigsten rechtlichen Grundlagen zur Lehre und zum Berufseinstieg. Lernende und junge Arbeitnehmende sind oft zu wenig gut über ihre Rechte und Pflichten informiert. Sie neigen dazu, Probleme alleine lösen zu wollen oder schlicht die Faust im Sack zu machen.

Diese Broschüre dient dir als Erste-Hilfe-Werkzeug, mit welchem du in übersichtlichen Kapiteln gezielt nach deinen Themen suchen kannst. Je besser du informiert bist, desto schneller weisst du, wer dich unterstützen kann, wenn es einmal brennt: sowohl bei Alltagsproblemen als auch bei schwierigen Themen wie Lehrabbruch, sexueller Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz.

Möchtest du zusätzliche Informationen oder direkte Unterstützung in einer konkreten Situation? Dann wende dich an eines unserer Regionalsekretariate in deiner Nähe. Als Syna-Mitglied wirst du dort professionell beraten und bekommst Unterstützung, wichtige Tipps und Adressen von weiteren Anlaufstellen. Syna hat jahrelange Erfahrung darin, Arbeitnehmende jeglichen Alters und aus allen Branchen zu vertreten und diese bei arbeitsrechtlichen Fragen zu unterstützen. Nutze unser Wissen – wir stehen für dich ein.

Syna wünscht dir viel Erfolg auf deinem Weg!

Syna – die Gewerkschaft

1. Lehrvertrag und Lehrverhältnis	6
Ich habe eine Lehrstelle gefunden!	6
Am Anfang von und während der Lehre	8
2. Ausbildung im Betrieb:	
Lohn, Arbeitszeit und Gesundheitsschutz	12
Ausbildung im Betrieb	12
Lernende sind keine billigen Arbeitskräfte!	13
Pflichten des Lehrbetriebs	15
Arbeitszeit	16
Lohn	18
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	21
3. Berufsfachschule und Prüfungen	24
Die Berufsfachschule	24
Die Berufsmaturität während der Lehre (BM1 oder integriertes Modell)	25
Prüfungen	26
4. Nach der Lehre	30
Praktika	31
Vorstellungsgespräch	32
Temporärarbeit	33
Selbstständigkeit	34
Die Berufsmaturität nach der Lehre (BM2 oder Modell nach dem EFZ)	35
Die höhere Berufsbildung	37
5. Versicherungen	38
AHV / IV	38
Militär, Mutterschaft und Arbeitslosigkeit	39
Krankheit und Unfall	40
Pensionskasse (2. Säule)	42
6. Deine Mitgliedschaft lohnt sich!	44



INHALTSVERZEICHNIS

GESETZE, GLOSSAR UND ABKÜRZUNGEN



GESETZE

AHVG	Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung
ArG	Arbeitsgesetz
ArGV1	Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz
ArGV5	Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung)
AVIG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
AVIV	Arbeitslosenversicherungsverordnung
BBG	Berufsbildungsgesetz
BBV	Berufsbildungsverordnung
BMV	Berufsmaturitätsverordnung
BV	Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft
BVG	Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge
FZG	Bundesgesetz über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (Freizügigkeitsgesetz)
OR	Obligationenrecht
UVG	Bundesgesetz über die Unfallversicherung
UVV	Verordnung über die Unfallversicherung



GLOSSAR UND ABKÜRZUNGEN

Berufsbildner/-in: vermittelt den Lernenden den praktischen Teil der beruflichen Grundbildung. Dabei stützt er/sie sich auf den Bildungsplan der jeweiligen Bildungsverordnung.

Berufsbildungsamt: begleitet die Lehrvertragsparteien, sichert die Qualität der Bildung, ist für die Koordination zwischen Betrieb, überbetrieblichen Kursen und Berufsfachschule zuständig und nimmt eine Aufsichtsfunktion wahr.

BM	Berufsmaturität
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
RAV	Regionale Arbeitsvermittlungszentren
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
RS	Rekrutenschule



QUELLENVERZEICHNISWEBSEITEN



Gewerkschaft Syna:
www.syna.ch



Lexikon der Berufsbildung:
www.berufsbildung.ch/de/lexikon



Statistischer Lohnrechner Salarium:
www.salarium.bfs.admin.ch

1. LEHRVERTRAG UND LEHRVERHÄLTNIS

Die Lehre dient dazu, Fähigkeiten, Wissen und Fertigkeiten zu erwerben, die nötig sind, um den gewählten Beruf auszuüben. Die drei- bis vierjährige Grundbildung schliesst in der Regel mit einer Lehrabschlussprüfung ab, und du erhältst das eidgenössische Fähigkeitszeugnis (EFZ). Damit kannst du eine erweiterte Allgemeinbildung abschliessen, die dich zur Berufsmaturität (BM) führt. Wenn du vor allem praktisch begabt bist und einen guten Einstieg in die Arbeitswelt finden möchtest, hast du in zahlreichen Berufen die Möglichkeit, die zweijährige Grundbildung zu absolvieren, die du mit dem eidgenössischen Berufsattest (EBA) abschliesst.

ICH HABE EINE LEHRSTELLE GEFUNDEN!

Wer sind die Vertragsparteien beim Lehrvertrag?

Die Vertragsparteien sind:

- du als lernende Person
- der Lehrbetrieb/Lehrbetriebsverbund
- falls du unmündig bist: deine Eltern / deine gesetzliche Vertretung

Der Lehrvertrag muss nach Unterzeichnung vom kantonalen Berufsbildungsamt kontrolliert und genehmigt werden (OR, Art.344 / BBG, Art. 14 / BBV, Art. 8).

Dein Lehrvertrag muss vor Lehrbeginn schriftlich abgeschlossen werden. Auch wenn kein Lehrvertrag abgeschlossen wird oder der Arbeitgeber diesen nicht oder verspätet einreicht, unterliegt das Lehrverhältnis den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Berufsbildung (BBG) (Form / Genehmigung, OR, Art. 344a / BBG, Art. 14).

Dein Lehrbetrieb hat die Pflicht, dich in deinem Lehrberuf fachgemäss auszubilden. Du selbst verpflichtest dich zu diesem Zweck, für den Arbeitgeber zu arbeiten (Art / Zweck / Pflicht, OR, Art. 344).

Welche Informationen muss mein Lehrvertrag enthalten?

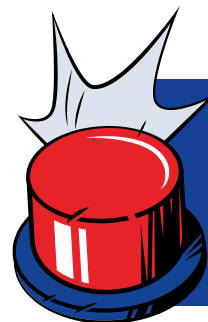
In deinem Lehrvertrag muss Folgendes geregelt sein:

- Art und Dauer der Ausbildung
- Name des Arbeitgebers (evtl. Ausbildners)
- Lohn
- Probezeit (höchstens drei Monate)
- Arbeitszeit (Stunden pro Tag / pro Woche)
- Ferien

(Inhalt, OR, Art. 344a / BBG, Art. 14)

Der Lehrvertrag kann weitere Bestimmungen enthalten wie:

- Übernahme von Versicherungsprämien
- Unterkunft und Verpflegung
- Beschaffung von Berufswerkzeug
- Gratifikation / 13. Monatslohn



WICHTIG:

Gibt es für deine Branche einen GAV, der die Mindestlöhne von Lernenden regelt? Hält dein Arbeitgeber diese Bestimmungen ein? Informiere dich bei Syna!



AM ANFANG VON UND WÄHREND DER LEHRE

Steht die Dauer der Probezeit in deinem Vertrag? Wenn dort nichts anderes steht, gilt eine Probezeit von drei Monaten (**Probezeit, OR, Art. 344a**). Während der Probezeit kann der Vertrag mit einer Frist von sieben Tagen jederzeit von einer der beiden Vertragsparteien aufgelöst werden. Der Lehrbetrieb muss dem Berufsbildungsamt und der Berufsfachschule die Auflösung sofort schriftlich mitteilen (**Auflösung während der Probezeit, OR, Art. 346 / BBG, Art. 14**).

Meine Probezeit ist bald um und ich bin nicht sicher, ob die Lehre zu mir passt.

Die Probezeit dauert höchstens drei Monate. Es gibt auch die Möglichkeit, sie mit Zustimmung der kantonalen Behörde auf insgesamt sechs Monate zu verlängern (**Verlängerung der Probezeit, OR, Art. 344a**). Ein Grund für eine Verlängerung kann sein, dass du mehr Zeit möchtest, um zu entscheiden, ob dir die Lehre entspricht. Auch der/die Berufsbildner/-in hat diese Möglichkeit, wenn er/sie mehr Zeit braucht, um zu schauen, wie du arbeitest. Damit eine Verlängerung möglich ist, müssen sich die Vertragsparteien miteinander absprechen.

Kann das Lehrverhältnis aufgelöst werden?

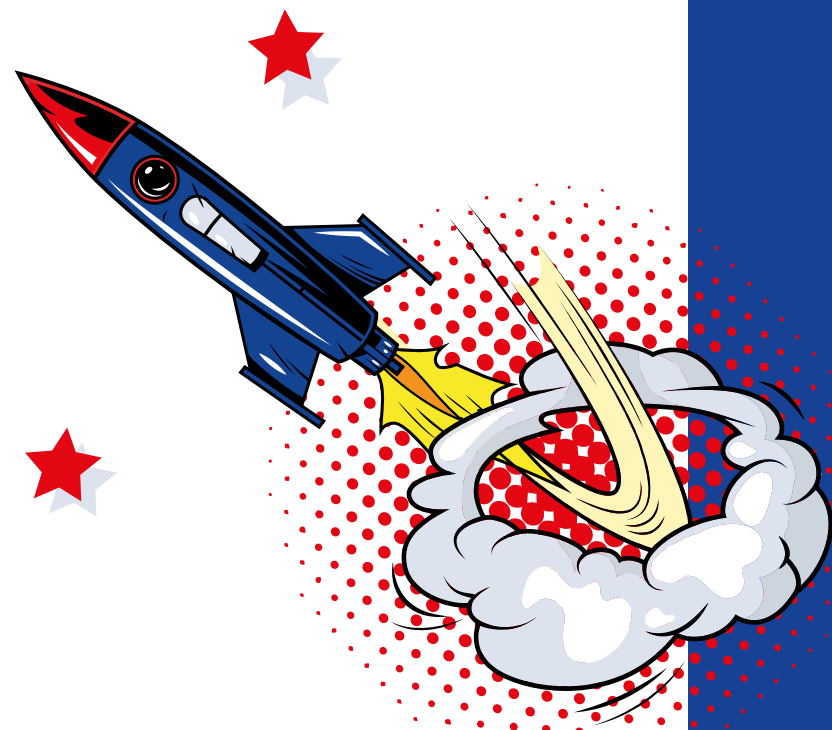
Ja. Das Lehrverhältnis kann jederzeit in gegenseitigem Einverständnis aufgelöst werden. Aus wichtigen Gründen kann es auch fristlos aufgelöst werden (**Fristlose Auflösung, OR, Art. 337 / Art. 346**). Beispielsweise, wenn

- dem/der Berufsbildner/-in die Eigenschaften fehlen, die sie für deine Ausbildung braucht
- dir die notwendigen körperlichen oder geistigen Fähigkeiten fehlen oder du gesundheitlich gefährdet bist
- die Bildung nicht oder nur unter wesentlich veränderten Verhältnissen zu Ende geführt werden kann.

Auch in diesem Fall muss der Lehrbetrieb sofort das Berufsbildungsamt und die Berufsfachschule informieren. Dann versucht das Amt – wenn möglich – eine Verständigung zwischen den Parteien herbeizuführen, damit du eine Lehre wieder aufnehmen kannst.

Wenn der Erfolg der Ausbildung in Frage gestellt wird oder nicht gewährt werden kann, dass die gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden, kann das Berufsbildungsamt die Genehmigung zur Ausbildung entziehen und das Lehrverhältnis aufheben. Dabei müssen vorgängig die Vertragsparteien und die Berufsfachschule angehört werden.

Wenn dein Lehrbetrieb geschlossen wird oder dich nicht mehr korrekt ausbilden kann, sorgt das Berufsbildungsamt nach Möglichkeit dafür, dass du die begonnene Lehre in einem anderen Betrieb beenden kannst. Der Arbeitgeber muss eventuell einen Schadenersatz übernehmen. Wenn du arbeitslos wirst, melde dich beim RAV oder bei deiner Gemeinde. Damit kann abgeklärt werden, ob du Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung hast.



Meine Lehre steht auf der Kippe. Ich denke daran, sie abubrechen.

Das Lehrverhältnis kann jederzeit in gegenseitigem Einverständnis der Vertragsparteien aufgelöst werden. Wenn der Bildungserfolg gefährdet ist, sprich mit dem/der Berufsbildner/-in. Das Berufsbildungsamt wird dich und den Arbeitgeber anhören und über eine fachkundige individuelle Begleitung entscheiden. Das gilt auch dann, wenn der/die Berufsbildner/-in die gesetzlichen Vorschriften nicht einhalten kann (OR, Art. 346 / BBG, Art. 14).

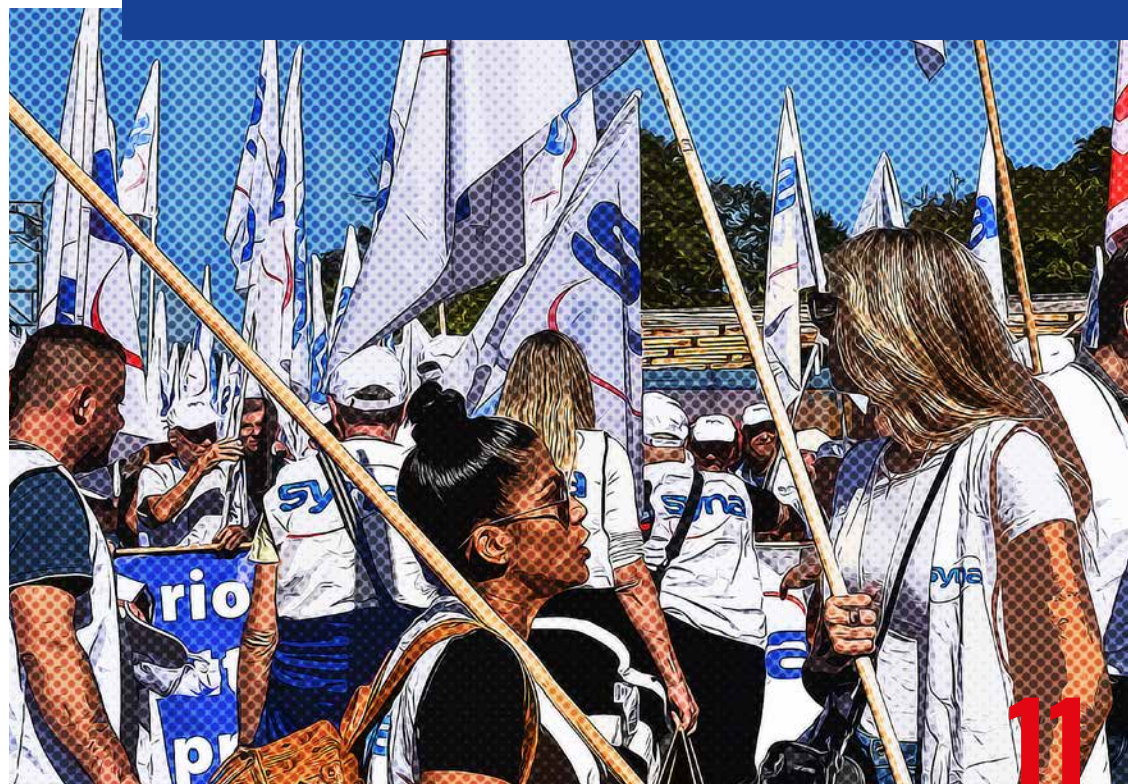
Ein Lehrabbruch ist eine wichtige Entscheidung. Darum musst du sie sorgfältig abwägen. Hast du bereits eine neue Lösung? Wichtig ist: Schau dich bereits vor dem Abbruch nach Alternativen um und informiere dich gründlich. Sprich mit deinen Eltern oder anderen Vertrauenspersonen (beispielsweise mit einer Lehrperson oder suche eine Berufsberatung auf). Verschaffe dir einen Überblick über verschiedene Angebote und hole dir Unterstützung. Das gibt dir Mut für deinen weiteren Weg. Das ist wichtig, damit du eine drohende Krise verhindern kannst. Ohne neue Lösung hast du wahrscheinlich viel freie Zeit, die du vielleicht geniessen kannst – irgendwann ist es aber sehr gut möglich, dass dich die Situation belasten wird.

Wenn der Lehrvertrag aufgelöst wird, muss der Lehrbetrieb das Berufsbildungsamt und die Berufsfachschule sofort schriftlich darüber informieren. Besprich mit dem Berufsbildungsamt, ob und unter welchen Bedingungen du die Berufsfachschule weiterhin besuchen kannst. Falls du deine Lehre auf demselben Beruf fortsetzen möchtest, ist das Berufsbildungsamt zuständig. Falls dein Lehrberuf nicht der Richtige ist für dich, dann informiere dich bei der Berufsberatung über andere Ausbildungen.

Lass dich dort auch zu speziellen Angeboten für Lernende nach dem Lehrabbruch beraten. Vielleicht kommt für dich das 10. Schuljahr in Frage. Wenn du keine neue Lösung hast, kannst du dich bei deinem RAV melden. Dort wirst du zu möglichen Lösungen beraten. Egal, wie du dich entscheidest: Es ist wichtig, dass du möglichst wieder eine Ausbildung beginnst und diese abschliesst. Mit einer Berufsausbildung hat man einen besseren Stand auf dem Arbeitsmarkt, und früher oder später wird man zu besseren Bedingungen beschäftigt.

Mein Lehrbetrieb schliesst und kann mich nicht weiterbeschäftigen.

Wenn dein Lehrbetrieb geschlossen wird oder dich nicht mehr nach den gesetzlichen Vorschriften ausbilden kann, sorgt das Berufsbildungsamt nach Möglichkeit dafür, dass du die begonnene Grundbildung in einem anderen Betrieb ordnungsgemäss beenden kannst (BBG, Art. 14). Der Arbeitgebende muss eventuell Schadenersatz übernehmen.



2. AUSBILDUNG IM BETRIEB: LOHN, ARBEITSZEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

AUSBILDUNG IM BETRIEB

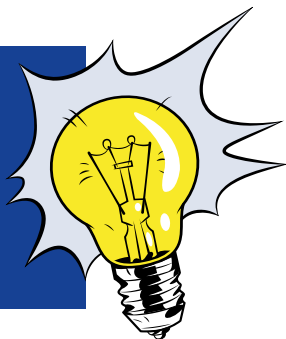
Am Anfang der Lehre bekommst du die Verordnung über deine Berufsbildung. Damit verschaffst du dir einen Überblick über deine Ausbildung.

Was muss in der Verordnung enthalten sein?

- Gegenstand und Dauer der Grundbildung
- Ziele und Anforderungen der Bildung in beruflicher Praxis und der schulischen Bildung

WICHTIG:

Kontrolliere während deiner Lehre anhand der Lernziele, dass deine Ausbildungsziele eingehalten werden. In einigen Berufen gibt es den Modell-Lehrgang als Hilfsmittel, das dich auf leicht verständliche Weise zum Ausbildungsziel führt.



- Umfang der Bildungsinhalte und Anteile der Lernorte
- Qualifikationsverfahren, Ausweise und Titel

(Verordnung Inhalt / Zweck, BBG, Art. 19)

Überbetriebliche Kurse

Für die meisten Lehrberufe werden überbetriebliche Kurse angeboten. An diesen Kursen musst du teilnehmen – ausser, dein Lehrberuf ist grundsätzlich davon befreit oder wenn dir der Kursstoff in deinem Lehrbetrieb vermittelt wird (**Überbetriebliche Kurse, BBG, Art. 23 / BBV, Art. 21**). Dein Lohn muss dir auch während des Kurses bezahlt werden. Der Lehrbetrieb muss die zusätzlichen Kurskosten tragen (**Lohn / Kurskosten, BBV, Art. 21**).

Interkantonale Fachkurse

Der Bund bewilligt die Durchführung von interkantonalen Fachkursen, insbesondere, wenn dadurch das Bildungsziel besser erreicht wird (**Interkantonale Fachkurse, BBG, Art. 22**). Im Reglement dieser Fachkurse steht, wer die Kosten für Reise und Aufenthalt übernimmt. Für dich dürfen keine übermässigen Kosten und keine erheblichen Nachteile entstehen (**Bezahlung, BBV, Art. 21**).



WICHTIG:

Falls überbetriebliche Kurse obligatorisch sind und du trotz Verwarnung nicht daran teilnimmst, wirst du dafür gebüsst.

LERNENDE SIND KEINE BILLIGEN ARBEITSKRÄFTE!

Als Lernende/r bist du noch kein/e Meister/-in und du hast viel zu lernen. Dass du weniger verdienst als deine gelernten Kolleg/-innen, heisst aber nicht, dass du wie eine Handlanger/-in behandelt werden darfst. Der Lehrvertrag ist ein Vertrag mit einem





Ausbildungsziel, das du erreichen sollst. Du darfst also nur Arbeiten verrichten, die in Zusammenhang mit deinem Beruf stehen und die deine Ausbildung nicht beeinträchtigen.

Welche Arten von Arbeit darf ich nicht ausführen?

Die Arbeit darf dich körperlich und psychisch nicht überanstrengen. Du darfst keine Arbeiten verrichten, welche überdurchschnittlich gefährlich sind (z.B. Explosions- und Vergiftungsgefahr, Untertagsarbeit, Arbeit an Dampf- und Heisswasserkesseln). Falls du weniger als 16 Jahre alt bist, sind für dich alle Arbeiten verboten, die mit heftiger Erschütterung verbunden sind. Ebenfalls verboten sind beispielsweise Arbeiten mit Schweiß- und Schneidbrenner, das Sortieren von Altmaterial sowie Arbeit bei grosser Hitze und Kälte (**Jugendschutzbestimmungen, ArGV 5, Art. 4 / ArG, Art. 29**).

Neben gefährlichen Tätigkeiten sind auch berufsfremde Arbeiten verboten – dazu gehört auch regelmässige Kaffee kochen und einkaufen (**Berufsfremde / gefährliche Arbeiten, OR, 345a / ArGV 5, 5**). Akkordarbeit – schnell zu erledigende Arbeiten, bei denen beispielsweise eine hohe Stückzahl produziert werden soll – ist für dich nur soweit erlaubt, als sie im Zusammenhang mit der Berufsbildung steht und deine Bildung nicht beeinträchtigt (**Akkordarbeit, OR 345a**).

Bist du noch nicht 16 Jahre alt? Dann darfst du in der Regel keine Gäste in Hotels, Restaurants und Unterhaltungslokalen bedienen. Zulässig ist es nur im Rahmen der beruflichen Grundbildung oder von Programmen zur Berufswahlvorbereitung gemäss ArG 29 und ArGV 5, Art. 5, Abs. 2. Wer unter 18 Jahre alt ist, darf keine Gäste in Nachtlokalen, Dancings, Diskotheken und Barbetrieben bedienen.

Mein Arbeitgeber hält sich nicht an diese Bestimmungen. Was kann ich tun?

Melde dich sofort bei Syna und dem Berufsbildungsamt. Dort bekommst du Unterstützung. Falls die Arbeitgebenden dich ausnahmsweise für obengenannte Arbeiten einsetzen wollen, müssen sie dafür immer eine Bewilligung einholen.



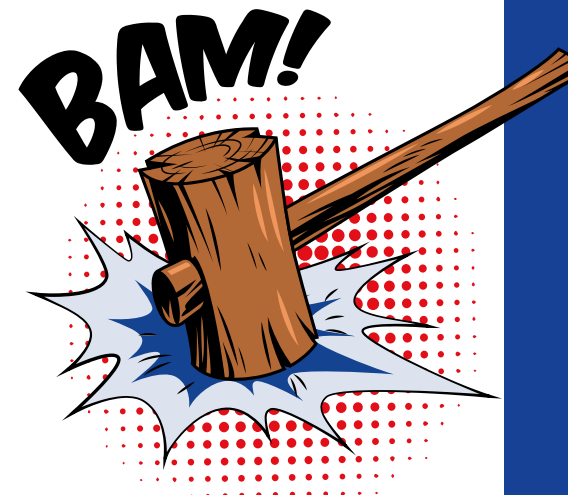
PFLICHTEN DES LEHRBETRIEBS

Das Gesetz schreibt vor, dass du nur von Fachleuten ausgebildet werden darfst. Diese müssen über eine qualifizierte Bildung sowie über angemessene Fähigkeiten verfügen (**Berufsbildner/-in, BBG, Art. 45**). Diese werden entweder mit einem Diplom oder einem Kursausweis nachgewiesen (**Anforderungen an Arbeitgebende, BBV, art. 40-54**).

Welche Pflichten hat mein Arbeitgeber mir gegenüber?

Arbeitgebende haben dich nach dem festgelegten Lehrplan fachmännisch und systematisch auszubilden (**Pflichten des Arbeitgebers, OR, 344/345a**). Er muss auch dafür sorgen, dass die Ausbildung im Betrieb mit dem Unterricht in den beruflichen Fächern möglichst gut koordiniert wird. Dabei verpflichtet ihn das Gesetz dazu, auf deine Persönlichkeit einzugehen und dich wohlwollend auszubilden.

Der Lehrbetrieb muss dich laufend über alle wesentlichen Massnahmen in Zusammenhang mit deinem Lehrverhältnis orientieren und dir gleichzeitig ein angemessenes Mitspracherecht einräumen (**Mitsprache, BBG, Art. 10**).





Das SBFI erlässt für die berufliche Grundbildung Bildungsverordnungen. In der Bildungsverordnung steht die Zahl der Lernenden, die gleichzeitig in einem Betrieb ausgebildet werden dürfen. Diese ist so festgesetzt, dass eine fachmännische und hochwertige Ausbildung gewährleistet werden sollte. (Bildungsverordnung, BBG, Art. 19)

Grundsätzlich stellen dir Arbeitgebende für deine Ausbildung die notwendigen Werkzeuge und Maschinen zur Verfügung. Im Lehrvertrag kann festgelegt werden, dass du dein persönliches Werkzeug (z. B. kleinere Geräte) selber bezahlen musst. Dieses Werkzeug ist dein persönliches Eigentum. (Werkzeug, OR, Art. 327/344a) Wenn im Lehrvertrag nichts über die Anschaffung von Werkzeugen steht, kannst du während der Lehre nicht verpflichtet werden, diese selber zu kaufen.

ARBEITSZEIT

Als Arbeitszeit gelten auch Schulausbildung, Freifächer und Lehrabschlussprüfung (Schule gilt als Arbeitszeit, kein Lohnabzug, ArG, Art. 31, OR, Art. 345a). Hausaufgaben und Prüfungsvorbereitungen ausserhalb des Unterrichts gelten nicht als Arbeitszeit.

Als 15- bis 18-Jährige/r darfst du täglich höchstens neun Stunden arbeiten. Nach 20 Uhr abends darfst du als unter 16-Jährige/r nicht arbeiten – ausser, du erlernst einen Beruf, der dies erfordert (z. B. Koch oder Kellner). Ab dem Alter von 16 Jahren darfst du bis höchstens 22 Uhr arbeiten (Grundsatz, ArG, Art. 31, ArGV 5).

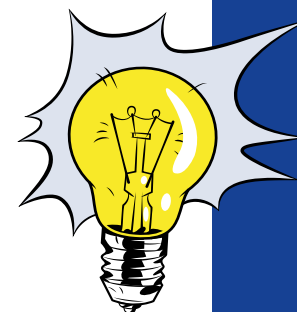
Du musst täglich mindestens eine halbe Stunde Pause machen. Solltest du ausnahmsweise den Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen, muss dir für diese Zeit Lohn be-

zahlt werden (Ruhepausen, ArG, Art. 15). Die tägliche Ruhezeit (Nachtruhe) muss mindestens zwölf aufeinanderfolgende Stunden dauern (Ruhezeit, ArG, Art. 31).

Dein Lehrbetrieb kann verlangen, dass du Mehrstunden leistest. Dafür darf er dich nur im Rahmen des Zumutbaren verpflichten und um ausserordentliche Arbeiten zu bewältigen (z. B. saisonbedingte Arbeitsanhäufung, unvorhergesehene Ereignisse, Abwehr von Schäden) (Überzeit / Überstunden, ArG, Art. 13 / OR, Art. 321c). Überstunden müssen mit mindestens gleich lange dauernder Freizeit kompensiert oder mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent entschädigt werden (ArG, Art. 31 / OR, Art. 321c).

Unter 16-Jährige dürfen im Büro, im Verkauf und in Industriebetrieben nicht mehr als 45 Stunden pro Woche arbeiten, in allen anderen Betrieben nicht mehr als 50 Stunden (Höchstarbeitszeit, ArG, Art. 9/31).

An Sonn- und Feiertagen darfst du grundsätzlich nicht arbeiten. Ausnahmen müssen von der kantonalen Behörde bewilligt werden (Sonn- und Feiertage, OR, Art. 329 / ArG, Art. 18 / ArGV, Art. 27/28). Solltest du an einem Sonn- und Feiertag länger als fünf Stunden arbei-



WICHTIG:

- Du darfst nicht länger als die anderen Mitarbeitenden im Betrieb arbeiten. Aufräumarbeiten dürfen nicht ausserhalb der gesetzlich erlaubten Zeit liegen. Arbeitgebende dürfen dich nicht dazu verpflichten, nach der Arbeit zu Hause für den Betrieb zu arbeiten (ArG, Art. 31).
- Arbeitgebende müssen dir frühzeitig mitteilen, wann sie möchten, dass du deine Ferien beziehst. Wenn du deine Lehre in einer Firma mit Betriebsferien beginnst, muss dies beim Abschluss des Lehrvertrags geregelt werden.
- Die GAV schreiben teilweise tiefere Arbeitszeiten und höhere Leistungen vor.





ten müssen, hast du in der vorhergehenden oder nachfolgenden Woche das Recht auf einen freien Werktag. Wenn das nicht eingehalten wird, muss dir der Lohn eines/r Angelernten zuzüglich mindestens 50% Zuschlag ausbezahlt werden (**Kompensation / Lohnzuschlag, ArG, Art. 19/20**).

Die Ferienansprüche sind im OR und teilweise in GAV geregelt. Die Kantone können von sich aus eine Woche zusätzlich vorschreiben (**Ferien, OR, Art. 329a**). Arbeitgebende bestimmen den Zeitpunkt deiner Ferien, wobei man auf deine Wünsche Rücksicht nimmt, sofern diese mit den Interessen des Betriebes vereinbar sind. Mindestens zwei Ferienwochen jährlich musst du zusammenhängend beziehen (**Zeitpunkt, OR, Art. 329c**).

LOHN

In deinem Lehrvertrag müssen die Löhne für die ganze Lehrzeit festgehalten sein. Wenn ein GAV gilt, muss der vertragliche Lohn eingehalten werden. Wenn Arbeitgebende deinen Lohn freiwillig über die im Lehrvertrag festgelegten Beträge hinaus erhöhen, raten wir dir, solche Lohnerhöhungen im Lehrvertrag nachtragen zu lassen, um Missverständnisse zu vermeiden (**Lohnansatz, OR, Art. 319/322/344**). Für den Besuch der Berufsfachschule, der Lehrabschlussprüfung sowie von Freifächern und Stützkursen darf dir kein Lohn abgezogen werden (**Schule und Prüfung, BBG, Art. 22 / OR, Art. 345a**).

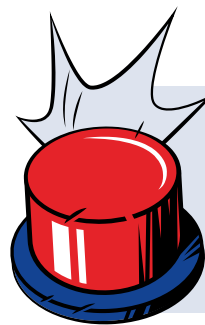
Kannst du infolge Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militärdienst oder Zivildienst nicht arbeiten, muss dir der/die Arbeitgeber/-in für eine bestimmte Zeit den Lohn bezahlen: im ersten Dienstjahr für mindestens drei Wochen, danach für eine angemessene längere Zeit. Einige GAV sehen bessere Bestimmungen vor. Syna erteilt dir auf Anfrage genauer Auskunft (**Krankheit / Unfall / Schwangerschaft / Militär / Zivildienst, OR, Art. 324a**).

Arbeitgebende haben die Kosten zu übernehmen, die bei der Arbeit notwendigerweise entstehen. Bei Arbeiten an auswärtigen Orten müssen sie auch für deinen Unterhalt (Essen, Übernachtung usw.) aufkommen. In GAV sind ausführliche Spesenregelungen enthalten. Pauschalvergütungen müssen so angesetzt sein, dass alle Kosten gedeckt sind (**Spesen, OR, Art. 327a**).

Gratifikationen sind freiwillige Leistungen deines/r Arbeitgeber/-in zu besonderen Anlässen (z.B. Weihnachten, Jubiläum). Einen Anspruch auf eine Gratifikation kannst du nur dann einfordern, wenn dies im Lehrvertrag festgehalten ist. Eine Ausnahme bildet der 13. Monatslohn. Dieser ist ein verbindlicher Bestandteil des Jahreslohnes und in vielen GAV geregelt (**Gratifikation / 13. Monatslohn, OR, Art. 322d**).

Darf für mich trotz Lehre Kurzarbeit eingeführt werden?

Für dich als lernende Person darf Kurzarbeit nur in Ausnahmefällen eingeführt werden. Wenn in deinem Betrieb Kurzarbeit eingeführt wird, ist dein/e Arbeitgeber/-in dazu verpflichtet, dich weiterhin voll auszubilden, soweit es ihm zumutbar ist. Wenn die Kurzarbeit unumgänglich wird, muss er/sie deine Eltern und das Berufsbildungsamt informieren: Die neu festgelegte Arbeitszeit bedarf einer Vertragsänderung. Eine Lohnkürzung bei Kurzarbeit müsste mit deinem Einverständnis und dem der gesetzlichen Vertretung schriftlich vereinbart werden.



WICHTIG:

Wenn du die Abschlussprüfung wiederholen musst und der Termin nicht mehr in die Dauer des Lehrverhältnisses fällt, muss dir deine Arbeitgeber/-in dafür keinen Lohn bezahlen.





Lohngleichheit

Lohngleichheit bedeutet, dass Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn erhalten. Die Bundesverfassung und das Gleichstellungsgesetz verpflichten die Arbeitgeber dazu. Viele Frauen werden beim Lohn benachteiligt: Lohnunterschiede sind nur zum Teil durch Faktoren wie Alter, Ausbildung, Berufserfahrung oder berufliche Stellung erklärbar. Ungefähr die Hälfte der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern lassen sich jedoch nicht mit solchen Faktoren erklären und stellen somit eine Diskriminierung dar. Die ungerechtfertigten Lohnunterschiede beginnen bereits nach der Lehre und verschärfen sich im Laufe des Berufslebens.

Worauf sollte ich bei Lohnverhandlungen achten?

Gewisse Kantone und Gemeinden bieten Kurse für Lohnverhandlungen an. Bestimmte Kurse richten sich explizit an Frauen – Frauen tendieren dazu, tiefere Lohnforderungen zu stellen als Männer. Du kannst auch einen Lohnrechner heranziehen, um deinen Lohn einschätzen zu können, beispielsweise www.salarium.bfs.admin.ch. Generell gilt: Beim Lohngespräch solltest du nicht als Bittsteller/-in, sondern als Verhandlungspartner/-in auftreten, der/die etwas zu bieten hat. Wichtig ist aber, dass du sachlich für eine Lohnerhöhung argumentierst und gute Gründe anführst, warum du mehr verdienen solltest: beispielsweise, dass du zusätzlich Verantwortung oder zusätzliche Projekte übernommen hast, eine Weiterbildung oder zusätzliche Qualifikationen abgeschlossen hast oder neue Mitarbeitende einführst. Bereite dich gut vor: Informiere dich bei Syna oder beim Bundesamt für Statistik über die branchenüblichen Löhne für Personen mit deiner Funktion und im Betrieb über dessen Lohnsystem.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Jährlich erleiden 25 000 Lernende einen Arbeitsunfall. Darum ist es wichtig, dass du dich schützt, indem du dich an die Sicherheitsvorschriften hältst und beispielsweise deine Schutzausrüstung trägst. Wenn du bei der Arbeit in eine Situation gerätst, in der du dich unsicher oder gefährdet fühlst, sprich es an. Denn keine Arbeit ist so wichtig, dass sie deine Sicherheit gefährden darf.

Gemäss dem Gesetz haben Lehrbetriebe für die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu sorgen. Dazu müssen sie gewisse Vorschriften befolgen und Massnahmen ergreifen. Gewisse Tätigkeiten sind für Jugendliche verboten (**ArGV 5**). Manche davon sind aber nötig für das Erlernen des Berufs. Für diese Tätigkeiten gelten besondere Schutzmassnahmen, die im Bildungsplan umschrieben sein müssen.

An wen kann ich mich wenden, wenn ich auf potenzielle Risiken oder Unfallgefahren stosse?

Informiere deine/n Berufsbildner/-in, wenn du an deinem Arbeitsplatz gesundheits-schädigende oder gefährliche Mängel feststellst. Wenn die Risiken nicht beseitigt werden, solltest du das Arbeitsinspektorat oder Syna informieren.

Sexuelle Belästigung

Der/die Arbeitgeber/-in darf dich keiner gesundheitlichen und sittlichen Gefährdung aussetzen. Das beinhaltet unter anderem sexuelle Belästigung und sexuelle Übergriffe (**Sittlichkeitsgrundsatz, ArG, Art. 29**). Als sexuelle Belästigung gilt jedes belästigende Verhalten sexueller Natur, das deine Würde beeinträchtigt und von dir unerwünscht ist. Schon anzügliche oder peinliche Bemerkungen mit sexuellem Charakter, Blicke, Witze oder andere Äusserungen sind als Belästigung einzustufen, wenn sie so empfunden werden. Teile der belästigenden Person möglichst sofort mit, dass du deren Verhalten als sexuelle Belästigung empfindest und nicht akzeptierst. Bist du unsicher, wie du dich verhalten oder wie du die Situation einschätzen sollst, dann nimm Kontakt auf mit deinem/deiner Vorgesetzten, dem/der Personalverantwortlichen, einer Lehrperson oder einer anderen Vertrauensperson, mit Syna oder einer externen Anlaufstelle. Deine Kontaktpersonen unterstehen der Schweigepflicht, und für dich dürfen keine negativen Konsequenzen entstehen.

Mobbing

Mobbing ist eine spezielle Konfliktform. Wenn ein Konflikt gelöst werden kann, normalisieren sich Beziehungen in der Regel wieder. Mobbing hingegen zielt darauf ab, jemanden auszuschliessen. Bei Mobbing wird eine Person direkt von einem/einer oder mehreren Arbeitskolleg/innen oder von Vorgesetzten angegriffen. Diese Angriffe passieren über einen längeren Zeitraum hinweg. Je nach Konstellation am Arbeitsplatz kann jede Person zur Zielscheibe für Mobbing werden.

Was kann ich tun, wenn ich gemobbt werde?

Sprich die mobbende Person zuerst ruhig und sachlich auf den Konflikt an. Gib zu verstehen, dass du das Verhalten nicht tolerierst. Beobachte, wie sich die Situation entwickelt. Wenn das nichts nützt, mache eine schriftliche Mitteilung mit einer Kopie an den/die Vorgesetzte/n. Führe Tagebuch über die Vorfälle und suche Unterstützung bei der Personalleitung. Kommst du nicht weiter, wende dich an Syna oder an eine externe Beratungsstelle, zum Beispiel an eine Mobbingfachstelle.

WICHTIG:

- Du musst dir keine körperliche Gewalt wie Schläge gefallen lassen. Solltest du einmal in eine solche Situation geraten, dann wende dich an deine gesetzliche Vertretung, an eine Lehrperson, Syna, ans Berufsbildungsamt oder auch an die Polizei. Wichtig ist: auf keinen Fall zurückschlagen!
- Neben körperlicher Gewalt ist auch Diskriminierung aufgrund der Herkunft, des Geschlechts, der Lebensform oder Behinderung verboten (**Diskriminierungsverbot, BV, Art. 8**). Diskriminierung ist oft subtil. Es kann darum schwierig sein, zu identifizieren, ob eine Diskriminierung vorliegt oder nicht. Sprich in einem solchen Fall mit Syna oder wende dich direkt an eine Fach- oder Beratungsstelle, die auf den jeweiligen Bereich spezialisiert und sensibilisiert ist und dich kompetent beraten kann.



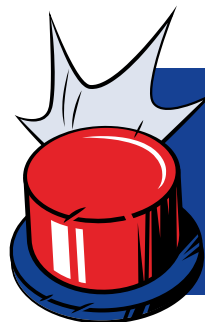
3. BERUFSFACHSCHULE UND PRÜFUNGEN



DIE BERUFSFACHSCHULE

Die Berufsfachschule vermittelt dir die schulische Bildung. Sie besteht aus beruflichem und allgemein bildendem Unterricht. Der Besuch der Berufsfachschule ist obligatorisch, und der obligatorische Unterricht ist unentgeltlich. Der/die Arbeitgeber/-in muss dir die notwendige Zeit ohne Lohnabzug frei geben (**Ziel und Zweck, BBG, Art. 21/22 / OR, Art. 345a**). Die Schulzeit gilt als Arbeitszeit. Die Kantone, in denen die Bildung in beruflicher Praxis erfolgt, sorgen für ein bedarfsgerechtes Angebot an Berufsfachschulen. Sie haben auch die Aufsicht über die Qualität der schulischen Bildung (**BBG, Art. 24**).

Lehrpersonen, die in der beruflichen Grundbildung unterrichten, müssen über eine entsprechende Bildung verfügen. Der Bundesrat legt die entsprechenden Mindestanforderungen fest (**Anforderungen der Lehrkräfte, BBG, Art. 46**). Die Lehrpersonen sind verpflichtet, sich beruflich fortzubilden (**Lehrer / Ausbildung und Fortbildung, BBG, Art. 46 / BBV, Art. 43**). Wenn du deine Bildung in beruflicher Praxis in einem Betrieb absolvierst, ist die obligatorische schulische Bildung in der Regel mindestens tageweise anzusetzen (kantonale Abweichungen sind möglich). Wenn die obligatorische schulische Bildung länger als einen Tag pro Woche dauert, so ist auch der verbleibende Teil



WICHTIG:

Absenzen musst du begründen. Unentschuldigte Absenzen werden gemäss der kantonalen Absenzenordnung bestraft. Halte dich an die Absenzenregelung.

zusammenhängend zu erteilen. Ein Schultag darf neun Lektionen (à 45–50 Min.) nicht überschreiten – einschliesslich der Frei- und Stützkurse. Mangels Anmeldungen ist es jedoch nicht allen Berufsfachschulen möglich, Stützkurse anzubieten (**Dauer, BBV, Art. 18**).

DIE BERUFSMATURITÄT WÄHREND DER LEHRE (BM1 ODER INTEGRIERTES MODELL)

Möchtest du neben dem obligatorischen Berufsschulunterricht deine Allgemeinbildung erweitern? Dann mach die Berufsmaturität (BM). Wenn du die Anforderungen seitens des Betriebs und der Schule erfüllst, kannst du die BM absolvieren. Genauere Informationen findest du in der entsprechenden Verordnung über die eidgenössische Berufsmaturität (BMV). Grundsätzlich kannst du die BM bei allen drei- bis vierjährigen beruflichen Grundbildungen absolvieren.

Die Berufsmaturität verschafft dir direkten Zugang zu den Fachhochschulen (**erweiterte Allgemeinbildung, BBG, Art. 25**) oder – nach Bestehen der sogenannten Ergänzungsprüfung «Passerelle Dubs» – zu Pädagogischen Hochschulen oder Universitäten. Du kannst die Berufsmaturität auch nach der Lehre absolvieren (siehe weiter oben).

Die Berufsmaturität gibt es in fünf Ausrichtungen: Technik, Architektur und Life Sciences; Wirtschaft und Dienstleistungen; Bildende Kunst und angewandte Kunst; Gesundheit und Soziales; Natur, Landschaft und Ernährung.



Genauere Informationen erhältst du beim SBFI. Wende dich an das kantonale Berufsbildungsamt, wenn dein Ausbildungsbetrieb dir die BM verweigern sollte (**BBG, Art. 25; BBV, Art. 22; BMV**).

Du kannst Freifächer bis zu einem halben Tag pro Woche während der Arbeitszeit (ohne Lohnabzug) besuchen, sofern deine Leistungen im Betrieb und in der Schule genügend sind (**Freifächer, BBV, Art. 20**).

PRÜFUNGEN

Wenn du der/die erste Lernende bist, der/die in deinem Lehrbetrieb ausgebildet wird, kann das Berufsbildungsamt eine Zwischenprüfung verlangen. Das Ergebnis wird nicht an die Noten der Lehrabschlussprüfung angerechnet. Hast du den Eindruck, dass dein Ausbildungsstand ungenügend ist? Dann kannst du über deine gesetzliche Vertretung beim Berufsbildungsamt eine Zwischenprüfung verlangen.

Fällt das Resultat einer solchen Prüfung ungenügend aus, muss das Berufsbildungsamt überprüfen, woran es liegt, und es müssen die nötigen Massnahmen zur Verbesserung ergriffen werden. Das Lehrverhältnis kann durch Widerruf der Genehmigung aufgelöst werden.



Teilprüfungen dürfen nur über Gebiete durchgeführt werden, die in der Ausbildung abgeschlossen wurden. Die dabei erzielten Noten werden an die Noten der Lehrabschlussprüfung angerechnet (**Teilprüfung, Inhalt / Zweck, BBG, Art. 33**).

Ungenügende Teilprüfungen können jeweils am Ende eines Semesters, höchstens aber zweimal wiederholt werden (**Wiederholung, BBV, Art. 33**).

Mit der Abschlussprüfung wird festgestellt, ob du die in der Verordnung und im Lehrplan umschriebenen Lernziele erreicht hast, die dich zur Ausführung des Berufes befähigen (**Abschlussprüfung, Zweck, BBG, Art. 33**).

Für jeden Beruf gibt es eine Bildungsverordnung. Diese regelt die Organisation und die Dauer der Prüfung, den Prüfungsstoff und die Aufteilung auf die einzelnen Prüfungsgebiete, den Einbezug von Noten der Berufsfachschule sowie die Beurteilung und Notengebung (**Reglement / Inhalt, BBV, Art. 30-39**).

Du hast das Recht und die Pflicht, gegen Ende der Lehrzeit oder auch nach deren Ablauf die Lehrabschlussprüfung abzulegen. Der/die Arbeitgeber/-in hat dich zur Prüfung anzumelden.

Der/die Arbeitgeber/-in muss dir die für die Herstellung der Prüfungsarbeit notwendige Zeit (ohne Lohnabzug), Arbeitsraum, Werkzeuge sowie gegebenenfalls das Material unentgeltlich zur Verfügung stellen oder vergüten (**Finanzierung / Werkzeuge, BBG, Art. 41**).

Wenn eine Nachprüfung nach Ablauf der Lehrzeit stattfindet, muss dich der/die Arbeitgeber/-in während der für die Prüfung notwendigen Zeit entlönnen.



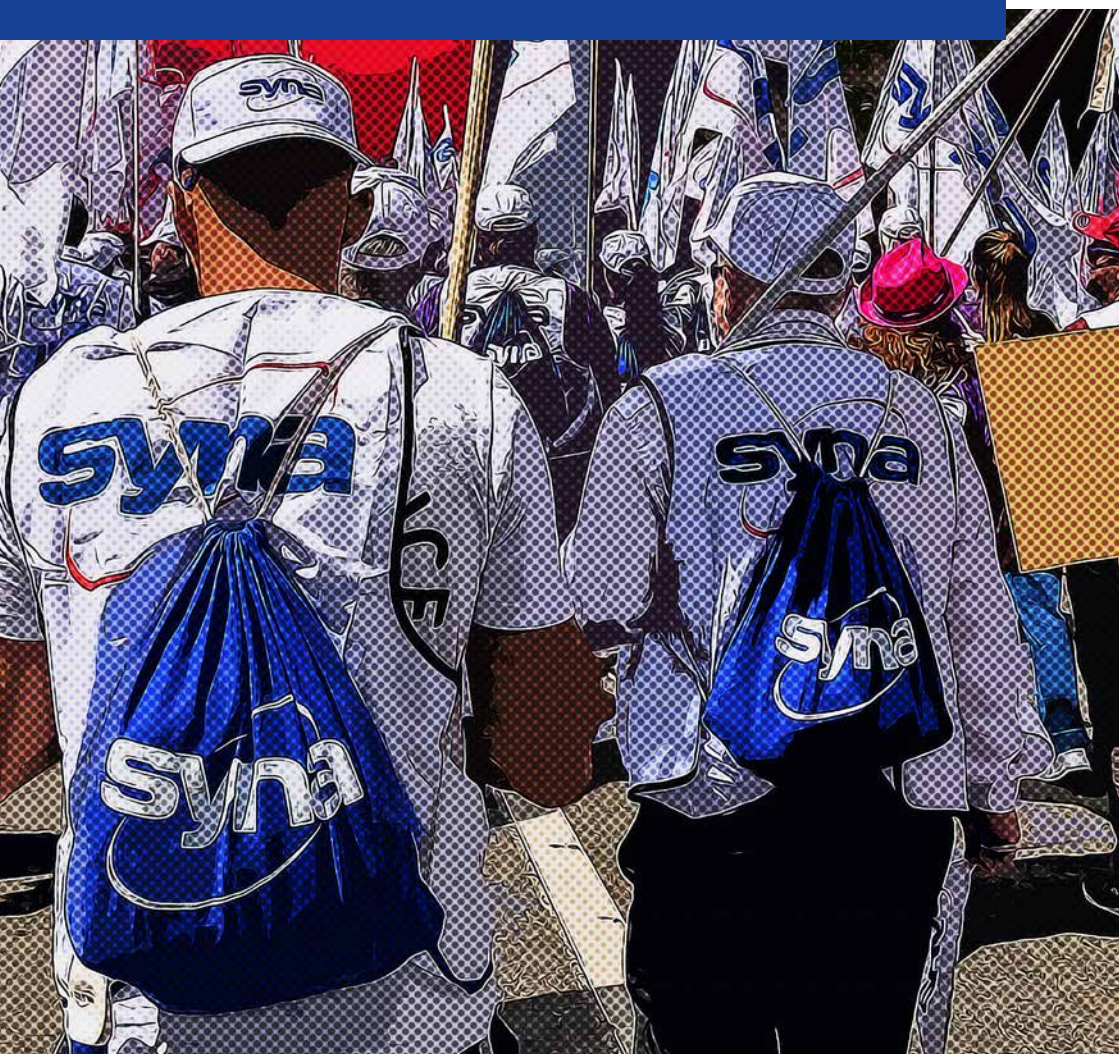
Wenn du die Lehrabschlussprüfung nicht bestehst, kannst du sie höchstens zweimal wiederholen (**Wiederholung, BBV, Art. 33**). Bei Wiederholungen werden nur die Fächer geprüft, in denen du an der früheren Prüfung eine ungenügende Note erreicht hast. Das Ergebnis der Prüfung wird durch eine Gesamtnote ausgedrückt. Diese wird als Mittelwert aus den Noten der Pflichtfächer auf

eine Dezimalstelle gerundet (**Notengebung, BBV, Art. 34**). Die Noten in den einzelnen Fächern und die Gesamtnote werden dir und dem Arbeitgeber durch einen Notenausweis bekannt gegeben, auf dem man sieht, ob du die Prüfung bestanden hast.

Wenn du die Lehrabschlussprüfung bestanden hast, erhältst du bei der zweijährigen Grundbildung ein Attest (EBA), bei der drei- bis vierjährigen Grundbildung ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) und bei der erweiterten Grundbildung mit Berufsmaturität ein Fähigkeitszeugnis sowie ein Berufsmaturazeugnis (**Fähigkeitszeugnis, BBG, Art. 37-39**).

Nach Beendigung der beruflichen Grundbildung muss dir der Arbeitgeber ein Zeugnis ausstellen, das die erforderlichen Angaben über den erlernten Beruf und die Dauer der Lehre enthält. Auf Verlangen von dir oder deiner gesetzlichen Vertretung hat das Zeugnis auch über deine Fähigkeiten, deine Leistungen und dein Verhalten Aussagen zu machen (**Lehrzeugnis, OR, Art. 346a**).

Mit diesen Dokumenten bist du berechtigt, dich als gelernte/n Berufsangehörige/n zu bezeichnen.



WICHTIG:

- Bei Beginn der Lehre muss dir die Dienststelle für Berufsbildung das Prüfungsreglement aushändigen.
- Wenn du die Lehrabschlussprüfung wiederholen musst und zu diesem Zeitpunkt nicht mehr in einem verlängerten Lehrverhältnis stehst, wird dir für diese Zeit kein Lohn geschuldet.
- Zahlreiche Informationen zur Berufsfachschule findest du online im Lexikon der Berufsbildung: www.berufsbildung.ch/de/lexikon.



4. NACH DER LEHRE

Kann mich der/die Arbeitgeber/-in zwingen, nach der Lehre bei ihm/ihr weiterzuarbeiten?

Nein. Dein Lehrvertrag ist befristet und darf nichts enthalten, das deinen freien Entschluss über die Tätigkeit nach der Lehre beeinträchtigt (RS inbegriffen). Du darfst frei entscheiden, was du nach der Lehre machst **(keine Einschränkungen, OR, Art. 344a)**.

Bald habe ich meine LAP und mein Arbeitgeber hat mich noch nicht informiert, ob ich im Betrieb weiterarbeiten kann.

Wenn du nach der Lehre im Betrieb bleiben möchtest, dann sprich deine/n Berufsbildner/-in frühzeitig darauf an. So zeigst du dein Interesse am Betrieb. Falls du im Betrieb bleiben kannst, musst du mit ihm einen neuen Arbeitsvertrag abschliessen. Falls du nicht im Betrieb bleiben kannst, fordere ein Zwischenzeugnis an, mit dem du dich bei anderen Arbeitgebern bewerben kannst.

WICHTIG:

Erkundige dich vor Vertragsabschluss bei Syna, ob es für deine Branche einen GAV gibt. So verschaffst du dir einen Überblick über vorgeschriebene Mindestlöhne und andere wichtige Informationen zu den Anstellungsbedingungen.

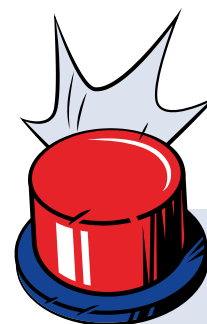


PRAKTIKA

Der Zweck eines Praktikums ist, Praxiswissen aufzubauen und den Berufseinstieg zu erleichtern. Ein Praktikum muss immer einen Ausbildungscharakter haben, anspruchsvolle Arbeit beinhalten und zeitlich befristet sein (maximale Dauer von einem Jahr). Sobald du ein EBA oder ein EFZ in der Tasche hast, solltest du in deinem Beruf grundsätzlich kein Praktikum mehr absolvieren müssen, weil du durch die Lehre Arbeitserfahrung mitbringst. Wenn du dennoch ein Praktikum in deinem Beruf machst, solltest du dafür mindestens den branchenüblichen Mindestlohn erhalten. Für ein Praktikum sollen klare Ausbildungsziele und Rahmenbedingungen vereinbart werden. Rechtlich gilt ein Praktikum als befristetes Arbeitsverhältnis. Dadurch gelten weder ein Kündigungsschutz noch eine Lohnfortzahlung bei Krankheit. Lasse die Bedingungen für dein Praktikum allenfalls vom Berufsbildungsamt überprüfen.

Wenn du einen Praktikumsvertrag abschliesst, achte darauf, dass die folgenden Punkte darin geregelt sind:

- Dauer des Praktikums
- Einsatzbereich
- Lohn
- Regelungen zu Arbeitszeiten, allfälliger Probezeit, Kündigung und Ferien
- Krankheitsfall



WICHTIG:

Die Einarbeitungszeit in einem Betrieb musst du nicht in Form eines Praktikums leisten.



VORSTELLUNGSGESPRÄCH

Bei meinem Bewerbungsgespräch werde ich gefragt, ob ich bald Kinder haben möchte. Ich möchte aber meine Chancen auf die Stelle nicht mit einer ehrlichen Antwort gefährden.

Arbeitgebende haben nicht das Recht, dir diese Frage zu stellen. Darum darfst du sie mit einer Notlüge beantworten, ohne dass du dich dadurch strafbar machst.

Welche anderen Fragen muss ich im Vorstellungsgespräch nicht beantworten?

Wenn du gefragt wirst, ob du schwanger bist, früher eine schwere Krankheit hattest oder ob du lesbisch, schwul, bi- oder transsexuell bist, musst du diese Fragen nicht beantworten. Weiter darfst du nicht gefragt werden, ob du einer politischen Partei angehörst, welche Religion du hast oder ob du HIV-positiv bist. Der Arbeitgeber darf dich auch nicht fragen, ob du Mitglied einer Gewerkschaft bist. In diesen Fällen darfst du zur Notlüge greifen.

Es gibt eine Einschränkung: Du musst ehrlich sein, wenn die Frage relevant ist für die Arbeit. Falls du zum Beispiel in der Pflege tätig bist, musst du den Arbeitgeber über ansteckende Krankheiten informieren. Wenn körperliche Fitness eine Bedingung für den Beruf ist oder du gefährliche Tätigkeiten verrichten müsstest (beispielsweise mit giftigen Stoffen arbeiten), darfst du zu einer bestehenden Schwangerschaft befragt werden. Bei der Tätigkeit für eine Kirche oder eine politische Partei, die sich einer bestimmten Geisteshaltung verpflichtet hat, darf der Arbeitgeber dich fragen, ob du einer politischen Partei oder einer bestimmten Kirche angehörst.

WICHTIG:

Stell dich auf mögliche heikle Fragen ein. Wenn du unsicher bist, frage nach, wo der Arbeitgeber einen Zusammenhang zwischen einer bestimmten Frage und der Stelle sieht.



TEMPORÄRARBEIT

Temporärarbeit kann attraktiv sein, weil sie dir relativ einfach und schnell zur Verfügung steht. Damit kannst du die Zeit zwischen zwei Stellen überbrücken. Wenn du deine Stelle verlierst, dann bleibst du mit einer temporären Stelle im Arbeitsmarkt integriert und erhöhst dadurch deine Chancen, wieder eine feste Stelle zu finden. Eine temporäre Stelle bietet dir auch die Möglichkeit, Einblicke in andere Berufe zu gewinnen und dadurch deinen Horizont zu erweitern. Über 300 000 temporäre Arbeitnehmende in der Schweiz unterstehen dem GAV Personalverleih, bei dem Syna Vertragspartnerin ist und sich für die Arbeitnehmenden einsetzt.

In einem temporären Arbeitsverhältnis ist das Temporärbüro dein Arbeitgeber und muss dir einen schriftlichen Arbeitsvertrag ausstellen. Bei Temporärarbeit ist Vorsicht geboten: Hält dein Arbeitgeber den Vertrag ein? Häufige Probleme bei Temporärarbeit sind unbezahlte Mehrarbeit und Unklarheiten bezüglich Spesen oder Ferien. Wir empfehlen dir deshalb, regelmässig zu überprüfen, ob alles richtig abgerechnet und abgewickelt wird. Du kannst diesbezüglich auch bei Syna Unterstützung anfragen.





Wenn du über 25-jährig bist, beachte Folgendes: Der/die Arbeitgeber/-in muss dir die Möglichkeit geben, schon ab dem ersten Arbeitstag Beiträge an die Pensionskasse zu entrichten. Hake nach, falls du nicht darauf angesprochen wirst. Auch wenn dir die Pensionskassenbeiträge vom Lohn abgezogen werden: Der Arbeitgeber zahlt ebenfalls Beiträge ein. Dadurch erhöht sich der Betrag, der dir schlussendlich zur Verfügung steht.

SELBSTSTÄNDIGKEIT

Wer auf eigene Rechnung arbeitet, hat mehr Freiheiten, verzichtet aber auf den gesetzlichen Schutz eines oder einer Angestellten. So haben Selbständigerwerbende keinen Anspruch auf Arbeitslosenversicherung. In der Sozialversicherung gilt als selbstständig erwerbend, wer unter eigenem Namen und auf eigene Rechnung arbeitet sowie in unabhängiger Stellung ist und das wirt-

WICHTIG:

Wenn du als Selbständigerwerbende/r arbeiten willst, so lasse dich professionell beraten. Dein Einkommen muss auf die Dauer für deine Arbeit und sämtliche Auslagen ausreichen. Oft helfen eine Kalkulation und ein Businessplan. Vergewissere dich bei der AHV-Ausgleichskasse, ob du für diese Tätigkeit rechtlich auch als selbstständig erwerbend qualifiziert bist.



schaftliche Risiko selbst trägt. Die Ausgleichskasse prüft, ob eine versicherte Person im Sinne der AHV selbstständig erwerbend ist. Selbständigerwerbende treten nach aussen mit eigenem Firmennamen auf. Sie verfügen über eine eigene Infrastruktur und stellen in eigenem Namen Rechnung, tragen das Inkassorisiko und rechnen unter Umständen die Mehrwertsteuer ab. Sie entscheiden selbst, wie sie sich organisieren, wie sie arbeiten und ob sie Arbeiten an Dritte weitergeben. Zudem sind Selbständigerwerbende für mehrere Auftraggeber/-innen tätig.

DIE BERUFSMATURITÄT NACH DER LEHRE (BM2 ODER MODELL NACH DEM EFZ)

Wie oben erwähnt, kannst du dich nach dem Erwerb deines EFZ dafür entscheiden, eine Berufsmaturität zu absolvieren. Dazu musst du den Unterricht für ausgebildete Fachkräfte an einer Berufsfachschule oder einer Berufsmaturitätsschule besuchen. Dieser Unterricht dauert in der Regel zwei Semester in Vollzeit oder vier Semester in Teilzeit. Die Berufsmaturität ermöglicht dir, deine Allgemeinbildung zu vertiefen und eine zusätzliche, wertvolle Qualifikation für deine berufliche Laufbahn zu erwerben. Mit der Berufsmaturität erhältst du direkten Zugang zu den Fachhochschulen (**erweiterte Allgemeinbildung, BBG, Art. 25**) oder – nach Bestehen der sogenannten Ergänzungsprüfung «Passerelle Dubs» – zu den Pädagogischen Hochschulen oder Universitäten.

Detailliertere Informationen erhältst du beim SBFI. Du kannst dich auch beim kantonalen Amt für Berufsbildung oder bei deiner Berufsfachschule über die Anmeldebedingungen und die verschiedenen Fachrichtungen informieren.





DIE HÖHERE BERUFSBILDUNG

Nach deiner beruflichen Grundbildung und eventuell ersten Berufserfahrungen kannst du deine Karriere mit einer höheren Berufsbildung fortsetzen. Diese ermöglicht es dir, dich weiter zu spezialisieren und in deinem Beruf mehr Verantwortung zu übernehmen. Die höhere Berufsbildung umfasst die höheren Fachschulen (HF), die eidgenössischen Berufsprüfungen (eidgenössischer Fachausweis) sowie die eidgenössischen höheren Fachprüfungen (eidgenössisches Diplom, ehemals Meisterprüfung). Diese Abschlüsse sind auf dem Arbeitsmarkt sehr anerkannt und eröffnen dir den Weg zu Kader- oder Expertenfunktionen.

In der Regel erfordern die Ausbildungen an höheren Fachschulen (HF) nach dem Erwerb des EFZ ein bis zwei Jahre Berufserfahrung im entsprechenden Bereich. Für die Zulassung zur Berufs- oder höheren Fachprüfung brauchst du ein EFZ sowie mehrere Jahre Berufserfahrung. Vorbereitungskurse werden von Berufsverbänden oder von öffentlichen bzw. privaten Schulen angeboten.

Detaillierte Informationen zu diesen Ausbildungen erhältst du beim kantonalen Amt für Berufsbildung oder auf der Website des SBFI ([BBG, Art. 26–29](#); [BBV, Art. 23–28](#)).



5. VERSICHERUNGEN

AHV / IV

Als Arbeitnehmer/-in bist du bei der AHV (Alters- und Hinterlassenenversicherung) versichert. Dafür musst du AHV-Beiträge bezahlen, und zwar ab dem 1. Januar des Jahres, in welchem du 18 Jahre alt wirst. Der Arbeitgeber muss deinen Beitrag von deinem Lohn direkt abziehen (**Grundsatz: Zahlungspflicht ab 18 Jahren, AHVG, Art. 3; Direkter Lohnabzug, AHVG, Art. 5-6/51**). Hast du noch kein Einkommen, wirst du erst ab dem 1. Januar nach Vollendung deines 20. Altersjahrs beitragspflichtig und musst einen Minimalbetrag bezahlen (**Minimalbeitrag, AHVG, Art. 3 / 25, Hinterlassenenversicherung**). Für die IV (Invalidenversicherung) gelten dieselben Beitragspflichten.

Wenn du für längere Zeit ins Ausland gehst (länger als ein Jahr), so ist es unbedingt zu empfehlen, dass du dich mit dem AHV-Ausweis bei der AHV-Zweigstelle deiner Wohngemeinde meldest.



MILITÄR, MUTTERSCHAFT UND ARBEITSLOSIGKEIT

Für Militär und Zivildienst richtet dir die Erwerbsausfallversicherung (EO) für die geleisteten Dienstage eine Erwerbsausfallentschädigung aus.

Die EO regelt auch die Mutterschaftsentschädigung. Nach Niederkunft erhältst du während mindestens 14 Wochen (je nach GAV oder Einzelarbeitsvertrag auch länger) eine Mutterschaftsentschädigung. Das gilt, sofern du erwerbstätig bist, also angestellt oder selbstständig bist oder aufgrund von Beitragszeit Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung hast.

Wirst du als Lernende/r arbeitslos (z. B. bei Schliessung eines Betriebes), müssen dir dein/e Arbeitgeber/-in, das Berufsbildungsamt und deine Eltern bei der Suche nach einer neuen Stelle behilflich sein.

Was kann ich tun, wenn ich arbeitslos werde?

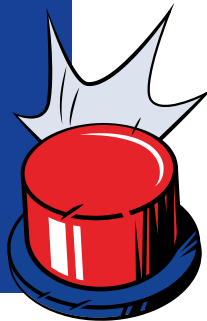
Wenn du arbeitslos wirst, solltest du dich beim RAV oder bei deiner Gemeinde melden. Dort kannst du eine Arbeitslosenkasse auswählen. Das RAV ist für alle Fragen bezüglich deiner Stellensuche zuständig, die Arbeitslosenkasse für die finanziellen Aspekte deiner Arbeitslosigkeit. Syna hat eine eigene Arbeitslosenkasse, der du bei der Anmeldung beim RAV beitreten kannst.

Hast du nach dem Lehrabschluss oder einem Lehrabbruch trotz intensiver, nachweisbarer Stellensuche keine Arbeit gefunden, hast du Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung (**Arbeitslosigkeit nach Beendigung der Lehre, AVIG, Art. 17 / AVIV, Art. 41**). Die Anzahl Tagelöhner, die bezogen werden können, sind beschränkt je nach Alter und Beitragszeit (**Höchstzahl der Tagelöhner, AVIG, Art. 27**). Informiere dich bei der Arbeitslosenkasse oder bei Syna.



WICHTIG:

- Absolvierst du die RS, solltest du versuchen, bis zu ihrem Beginn im Lehrbetrieb zu bleiben.
- Melde dich spätestens am ersten Werktag deiner Arbeitslosigkeit beim RAV. Ein allfälliger Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung entsteht frühestens ab dem Anmeldedatum (**Pflichten und Kontrollvorschriften, AVIG, Art. 12**).
- Informiere dich genau über die Vorgaben des RAV und halte dich an diese. Verstösse gegen diese Vorgaben können Einstelltag zur Folge haben und damit zu einer Reduktion der Arbeitslosenentschädigung führen.
- Es besteht die Möglichkeit, bei der Arbeitslosenversicherung Berufspraktika von maximal sechs Monaten zu beantragen. Diese richten sich an arbeitslose Schul- und Studienabgänger/-innen, können aber auch bei Umschulungen beantragt werden. Während des Berufspraktikums verdienen Praktikant/innen ein Mindesttaggeld von 102 Franken. Erkundige dich beim RAV nach diesem Angebot.



KRANKHEIT UND UNFALL

In deinem Lehrvertrag sollte die Lohnfortzahlung bei Krankheit genau geregelt sein (**Lohnfortzahlung, OR, Art. 324**).

Der/die Arbeitgeber/-in ist verpflichtet, Lernende gegen Berufsunfall, Berufskrankheiten und Nichtbetriebsunfall zu versichern (**Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung obligatorisch, UVG, Art. 1/8, UVV, Art. 12**). Die Prämien für die Betriebsunfallversicherung muss der Arbeitgeber übernehmen (**Prämien, UVG, Art. 91**). Die Prämien für die Nichtbetriebsunfallversicherung können vom Lohn abgezogen werden (viele Arbeitgebende übernehmen jedoch die Prämien ebenfalls für Lernende). Lernende haben in der Regel



während des ersten Lehrjahres Anspruch auf eine kostenlose ärztliche Untersuchung mit besonderer Berücksichtigung arbeitsmedizinischer Aspekte. Die Kantone können diese Untersuchung für obligatorisch erklären.

Ich habe gekündigt und gehe für einige Monate auf Reisen. Was muss ich beachten bezüglich meiner Krankenversicherung?

Kläre mit deiner Krankenkasse ab, wie du dich am besten versicherst. Wichtig ist, dass du immer gegen Unfall versichert bist, auch wenn du gerade nicht arbeitest. Ein Unfall mit Spitalaufenthalt kann sehr hohe Kosten verursachen, das kann ohne Versicherungsschutz sehr teuer werden.



WICHTIG:

Wenn du nicht mehr durch den Betrieb unfallversichert bist, musst du eine Unfallversicherung abschliessen.

PENSIONSASSE (2. SÄULE)

Ab dem 1. Januar deines 18. (für die Risiken Invalidität und Tod) respektive deines 25. Altersjahres (für das Sparen im Alter) wirst du pensionskassenpflichtig. Dafür sind Arbeitgebende wie auch der/die Arbeitnehmende beitragspflichtig. Das bedeutet, dass nicht nur dir Beiträge vom Lohn abgezogen werden, sondern auch der Arbeitgeber Beiträge in mindestens gleicher Höhe entrichtet. Der/die Arbeitgeber/in wählt die Pensionskasse. Die Pensionskassen bieten unterschiedliche Pläne an. Einige sehen bessere Vorsorgeleistungen vor als das Minimum, welches das Gesetz vorschreibt (Obligatorium). Die Leistungen sind auf dem Versicherungsausweis ersichtlich, welchen du jedes Jahr erhältst.

Wenn du ab 25 den Arbeitgeber wechselst, muss die Pensionskasse deiner früheren Arbeitgebenden dein Pensionskassenguthaben an diejenige deiner neuen Arbeitgeber/-in überweisen (FZG, Art. 3). Dafür musst du

deiner früheren Pensionskasse die Daten der neuen Pensionskasse mitteilen. Falls du keine neue Stelle hast, muss die frühere Pensionskasse dein Guthaben auf ein sogenanntes Freizügigkeitskonto bei einer Freizügigkeitseinrichtung (Bank oder Versicherung) deiner Wahl überweisen. Falls du deine frühere Pensionskasse nicht über das weitere Vorgehen informierst, überweist diese dein Guthaben nach frühestens sechs Monaten und spätestens zwei Jahren auf ein Freizügigkeitskonto bei der Stiftung Aufgabeeinrichtung BVG (FZG, Art. 4). Dort wird ein sogenanntes Freizügigkeitskonto für dein Guthaben eröffnet. Sobald du eine neue Stelle hast, solltest du dein Guthaben an die Pensionskasse deiner/s neuen Arbeitgeber/-in übertragen lassen. Kümmere dich bei jedem Stellenwechsel darum, dass dein Altersguthaben an die neue Pensionskasse überwiesen wird.

WICHTIG:

- Informiere dich bei den Arbeitgebenden über die Regelungen bezüglich der Pensionskasse (Berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge, BVG, Art. 7).
- Behalte immer den Überblick darüber, wo sich dein Guthaben aus der Pensionskasse befindet und Sorge dafür, dass es sich immer an einem einzigen Ort befindet. Halte deine Pensionskasse oder deine Freizügigkeitseinrichtung über Adress- und Zivilstandsänderungen schriftlich auf dem Laufenden und bewahre deine Unterlagen sorgfältig auf.



6. DEINE MITGLIED- SCHAFT LOHNT SICH!

Die Gewerkschaft Syna handelt mit Arbeitgeber/-innen Gesamtarbeitsverträge aus, welche die Arbeits-, Lohn- und Sozialbedingungen für einen einzelnen Betrieb oder eine ganze Branche regeln. Dabei erreicht Syna wichtige Verbesserungen für die Arbeitnehmenden, wehrt sich aber auch erfolgreich gegen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen.

Syna fördert die Weiterbildung ihrer Mitglieder. Das ARC-Bildungsinstitut bietet Kurse an, die für Syna-Mitglieder gratis sind. Ebenso können Mitglieder direkt bei Syna finanzielle Unterstützung für die individuelle Weiterbildung beantragen.



Syna setzt sich für Mitglieder aller Altersklassen und von jeglicher Herkunft ein: Wir fördern die Gleichstellung der Geschlechter, stehen für Integration ein und widersetzen uns Diskriminierung und Rassismus. Unsere Ziele im Bereich Jugend sind mehr Lehrstellen in allen Branchen, bessere Arbeitsbedingungen für junge Arbeitnehmende sowie Massnahmen gegen die Jugendarbeitslosigkeit. Syna vertritt alle Berufsbranchen und ist mit rund 65 000 Mitgliedern eine starke Gewerkschaft an deiner Seite.

Deshalb werde auch du Mitglied bei der Gewerkschaft Syna! Unsere Regionalsekretär/-innen beraten und unterstützen Syna-Mitglieder in den Regionalsekretariaten in der ganzen Schweiz.

YOUNG SYNA AUF SOCIAL MEDIA



SYNA AUF SOCIAL MEDIA





Online



Syna Regionen:
www.syna.ch/regionen

Altdorf	Herrengasse 12, 6460 Altdorf Telefon: 041 870 51 85, E-Mail: altdorf@syna.ch
Basel	Byfangweg 30, 4051 Basel Telefon: 061 227 97 30, E-Mail: basel@syna.ch
Bern	Neuengasse 39, 3011 Bern Telefon: 031 311 45 40, E-Mail: bern@syna.ch
Brugg	Neumarkt 1, Postfach, 5201 Brugg Telefon: 056 448 99 00, E-Mail: brugg@syna.ch
Bulle	Route de Riaz 8, 1630 Bulle Telefon: 026 919 59 09, E-Mail: bulle@syna.ch
Bülach	Winterthurerstrasse 9, 8180 Bülach Telefon: 044 307 10 70, E-Mail: zurich@syna.ch
Cham	Alte Steinhauserstrasse 19, 6330 Cham Telefon: 079 660 83 08, E-Mail: schwyz@syna.ch
Chur	Steinbockstrasse 12, 7001 Chur Telefon: 081 257 11 22, E-Mail: chur@syna.ch
Delémont	Rue de Chêtre 20, 2800 Delémont Telefon: 032 421 35 45, E-Mail: delemont@syna.ch
Düdingen	Halta 50, 3186 Düdingen Telefon: 026 494 50 47, E-Mail: deutschfreiburg@syna.ch
Frauenfeld	Maurerstrasse 8, 8500 Frauenfeld Telefon: 071 227 68 48, E-Mail: ostschweiz@syna.ch

Fribourg	Rte du Petit-Moncor 1a, 1752 Villars-sur-Glâne Telefon: 026 409 78 20, E-Mail: fribourg@syna.ch
Genève	Rue Caroline 24, 1227 Carouge Telefon: 022 304 86 00, E-Mail: geneve@syna.ch
Lausanne	Rue du Valentin 18, 1004 Lausanne Telefon: 021 323 86 17, E-Mail: vaud@syna.ch
Luzern	Bireggstrasse 2, 6003 Luzern Telefon: 041 318 00 88, E-Mail: luzern@syna.ch
Neuchâtel	Rue St Maurice 2, 2001 Neuchâtel 1 Telefon: 032 725 86 33, E-Mail: neuchatel@syna.ch
Olten	Römerstrasse 7, 4601 Olten Telefon: 062 296 54 50, E-Mail: olten@syna.ch
Rapperswil	Alte Jonastrasse 10, 8640 Rapperswil Telefon: 055 221 80 90, E-Mail: rapperswil@syna.ch
Samedan	Chesa Ruppanner, Quadratscha 1, 7503 Samedan Telefon: 081 257 11 22, E-Mail: chur@syna.ch
Schwyz	Hauptplatz 11, 6431 Schwyz Telefon: 041 811 51 52, E-Mail: schwyz@syna.ch
Solothurn	Lagerhausstrasse 1, Postfach 1538, 4502 Solothurn Telefon: 032 622 24 54, E-Mail: solothurn@syna.ch
St. Gallen	Langgasse 11, 9008 St. Gallen Telefon: 071 227 68 48, E-Mail: ostschweiz@syna.ch
Stans	Bahnhofstrasse 1, 6371 Stans Telefon: 041 610 61 35, E-Mail: stans@syna.ch
Suhr	Bahnhofstrasse 3, 5034 Suhr Telefon: 056 448 99 00, E-Mail: brugg@syna.ch
Visp	Kantonsstrasse 11, 3930 Visp Telefon: 027 948 09 30, E-Mail: visp@syna.ch
Zürich	Albulastrasse 55, 8048 Zürich-Altstetten Telefon: 044 307 10 70, E-Mail: zurich@syna.ch

Telefonnummer Syna

044 279 71 71

WWW.SYNA.CH





Herausgeberin:

Syna – die Gewerkschaft

Römerstrasse 7, Postfach, 4601 Olten

www.syna.ch, info@syna.ch

Bilder: © Syna

10.2025 / 2. Auflage