

ARBEITSRECHT

DEZEMBER 2016/JANUAR 2017
NEWSLETTER 01

KOMMENTIERTE ENTSCHEIDE – PRAXISFÄLLE – PERSPEKTIVEN



Liebe Leserin, lieber Leser

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation hat die zweite Erhebung des Lehrstellenbarometers 2016 veröffentlicht. Das Lehrstellenangebot hat wie in den Vorjahren zugenommen. Ende August wurden 94 500 Lehrstellen angeboten. Viele Jugendliche unterzeichnen mit dem **Lehrvertrag** ihren ersten Vertrag. Dieser stellt einen besonderen Einzelarbeitsvertrag dar. Was ihn kennzeichnet, lesen Sie in dieser Ausgabe.

Mit dem Eintritt ins Berufsleben und darüber hinaus übernehmen Personen Rechte und Pflichten. Dazu zählt auch die **Arbeitnehmerhaftung**. Wir zeigen Ihnen, welche Abstufungen dabei bestehen. Weiter finden Sie aktuelle Gerichtsentscheide zur **fristlosen Entlassung** und Praxisfälle zur **Teilzeitarbeit**.

Herzlichst Ihr

Kevin Hofer, Redaktor

IN DIESER AUSGABE:

■ Top-Thema – Lehrvertrag	Seite 1
■ Gerichtsentscheid – Fristlose Entlassung I	Seite 4
■ Praxisfälle – Teilzeitarbeit	Seite 6
■ Top-Thema – Arbeitnehmerhaftung	Seite 8
■ Gerichtsentscheid – Fristlose Entlassung II	Seite 10
■ Arbeitshilfe – Fristlose Kündigung	Seite 12

Ein etwas anderes Arbeitsverhältnis

Beim Lehrvertrag handelt es sich um einen besonderen Einzelarbeitsvertrag, da er in erster Linie der Grundbildung des Lernenden¹ dient. Regelungen zum Lehrvertrag finden sich im Obligationenrecht (Art. 344–346a OR).

■ Von Leena Kriegers-Tejura

Sofern diese Vorschriften zum Lehrvertrag keine Regelung zu einem Thema enthalten, gelten die allgemeinen Vorschriften des Obligationenrechts zum Einzelarbeitsvertrag ergänzend. Ferner finden sich im Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG) und in dessen Verordnung Regelungen zum Lehrvertrag, welche praktisch für alle Lehrverträge gelten. Die Normen des BBG gehen dem Obligationenrecht vor, wenn sie von diesem abwei-

chen. Zu beachten sind selbstverständlich auch die Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes für jugendliche Arbeitnehmer sowie allfällig anwendbare Gesamtarbeitsverträge, je nach Branche.

Charakteristik des Lehrvertrages

Die Besonderheiten des Lehrvertrages liegen darin, dass der Lernende geschult werden muss und die ersten beruflichen Erfahrungen

sammeln soll. Folgende Elemente zeichnen den Lehrvertrag aus:

- Ausbildungszweck
- Befristung des Lehrvertrages bis zum Ablauf der Lehrzeit
- Ausbildungs- und besondere Fürsorgepflicht des Arbeitgebers
- Arbeitsbefreiung des Lernenden zum Zwecke des Unterrichts an der Berufsschule und der Teilnahme an den Lehrabschlussprüfungen

Die entgeltliche Arbeitsleistung steht demnach nicht im Vordergrund, sondern die Ausbildung. Zwar ist der Lohn während einer Lehre üblich, aber in Art. 344 OR nicht explizit aufgeführt, im Gegensatz zum normalen Einzelarbeitsvertrag, wo klar geregelt wird, dass Arbeit gegen Entgelt verrichtet wird. Theorie-



tisch könnte ein Lohn schriftlich ausgeschlossen werden, ausser ein anwendbarer GAV setzt einen Lohn fest. Diese Frage ist aber eher theoretisch, denn erfahrungsgemäss erhalten alle Lehrlinge einen (bescheidenen) Lohn während des Lehrverhältnisses. Davon sollte auch nicht abgewichen werden.

Formvorschriften

Der Lehrvertrag erfordert die Schriftform, um gültig zustande zu kommen. In der Regel wird der Lernende zu Beginn des Lehrverhältnisses minderjährig sein, sodass neben der Unterschrift des Lernenden auch jene des gesetzlichen Vertreters erforderlich ist.

Zudem bedarf es gemäss BBG der Zustimmung der kantonalen Behörde. Die behördliche Genehmigung kann aber auch nachträglich erfolgen; die fehlende Genehmigung zu Beginn führt nicht automatisch zur Nichtigkeit eines Lehrvertrages. Die Genehmigung wird allerdings nur erteilt, wenn der Arbeitgeber über die erforderliche Bildungsbewilligung verfügt.

Eine Vorlage für einen Lehrvertrag kann unter www.berufsbildung.ch heruntergeladen werden. Es handelt sich dabei um eine Dienstleistung des SDBB (Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung) in Zusammenarbeit mit dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI).

Probezeit

Anders als im normalen Einzelarbeitsvertrag darf die Probezeit im Lehrverhältnis nicht weniger als einen Monat und nicht mehr als drei Monate dauern. Falls die Parteien vertraglich nichts geregelt haben, gilt von Gesetzes wegen eine Probezeit von drei Monaten.

Ausnahmsweise darf die Probezeit vor ihrem Ablauf durch Vereinbarung der Parteien und unter Zustimmung der kantonalen Behörde bis auf sechs Monate verlängert werden. Das wird regelmässig der Fall sein, wenn die Lehrfirma die Leistungen der lernenden Person nicht ausreichend beurteilen kann. Anstelle der Kündigung erhält der Lernende so nochmals die Möglichkeit, sich zu beweisen, weshalb die Möglichkeit, die Probezeit zu verlängern, als positiv zu werten ist.

Inhalt eines Lehrvertrags

Das Gesetz sieht vor, dass folgende Punkte im Lehrvertrag geregelt werden müssen:

- Art und Dauer der beruflichen Ausbildung
- Lohn
- Probezeit
- Arbeitszeit
- Ferien

Der Vertrag kann weitere Bestimmungen enthalten, wie z.B. über die Beschaffung von Berufswerkzeugen, Beiträge an Unterkunft und Verpflegung, Übernahme von Versicherungsprämien oder andere Leistungen der Vertragsparteien.

Vereinbarungen, welche den Lernenden in seiner beruflichen Zukunft einschränken, sind allerdings unzulässig. So darf keine Konkurrenzklausel mit einem Lernenden vereinbart werden, die ihn dazu verpflichtet, nach Abschluss der Lehre im Betrieb des Arbeitgebers für eine Zeit weiterzuarbeiten.

Sollte der Lehrbetrieb die ausgebildete Person im Betrieb weiterbeschäftigen und mit ihr ein normales Arbeitsverhältnis eingehen, ist zu beachten, dass nicht eine neue Probezeit vorgesehen werden darf!

In diesem Zusammenhang sei auch noch Folgendes erwähnt: Die Lehrjahre werden bei der Berechnung der Dienstjahre dazugerechnet. D.h., wenn ein Lehrling nach Abschluss der Lehrzeit von drei Jahren im Betrieb weiterarbeitet, dann ist er in der neuen Anstellung im 4. Dienstjahr und nicht im ersten Dienstjahr. Begründet wird dies damit, dass beim Übergang von der Lehre zur Festanstellung nur ein bestehendes Arbeitsverhältnis unter neuen Bedingungen fortgesetzt wird. Das ist wesentlich z.B. zur Berechnung der Lohnfortzahlung des Arbeitgebers im Krankheitsfall oder zur Bestimmung der Kündigungsfrist.

Pflichten der Lernenden

Im Lehrvertrag verpflichtet sich die Lehrfirma, den Lernenden für einen bestimmten Beruf fachgemäss auszubilden (gemäss OR Art. 344–346a). Im Gegenzug verpflichtet sich der Lernende, zu diesem Zweck Arbeit für die Lehrfirma zu leisten.

Zusätzlich muss der Lernende alles unternehmen, um die Berufslehre erfolgreich abzuschliessen. Das setzt eine regelmässige Teilnahme am Schulunterricht voraus wie auch ein Engagement im Lehrbetrieb. Auch das Absolvieren der Prüfungen gehört zu den Pflichten der lernenden Person. Lernende, die

sich nicht an diese Pflichten halten, könnten (fristlos) entlassen werden.

Natürlich hat ein Lehrling auch weitere Pflichten, die jeden anderen Arbeitnehmer treffen. So hat auch eine lernende Person eine Arbeits- und Treuepflicht und muss Weisungen des Arbeitgebers befolgen.

Pflichten der Arbeitgeber

Der Arbeitgeber seinerseits hat dafür zu sorgen, dass die Fachkraft, welche für den Lernenden verantwortlich ist, die erforderlichen beruflichen Fähigkeiten mit sich bringt, um den Lernenden zu schulen. Ein Arbeitgeber muss eine Bildungsbewilligung des Kantons haben, um Lehrlinge zu betreuen. Der Arbeitgeber selbst benötigt als «Bildungsanbieter» eine Bildungsbewilligung gemäss Art. 20 Abs. 2 BBG, die er nur erhält, wenn er über qualifizierte Berufsbildner im Betrieb verfügt. Eine solche Bewilligung kann bei Pflichtverletzungen wieder entzogen werden.

Der Arbeitgeber hat der lernenden Person Zeit für die Berufsschule freizugeben, und zwar ohne Lohnabzug. Auch freiwillige Kurse sind grundsätzlich ohne Lohnabzug zu gewähren; das Gleiche gilt auch für Stützkurse. Für Prüfungsvorbereitung und Hausaufgaben muss dem Lernenden keine zusätzliche Freizeit gewährt werden; es liegt in der Verantwortung des Lernenden, sich entsprechend zu organisieren.

Lehrlinge dürfen ausserdem nur für Arbeiten herangezogen werden, die mit dem zu erlernenden Beruf zusammenhängen. Der Lehrmeister darf also nur beruflich sinnvolle Aufgaben übertragen sowie weitere mit dem zu erlernenden Beruf im Zusammenhang stehende Aufgaben, soweit sie die Ausbildung nicht beeinträchtigen.

Ferien

Die Lernenden haben von Gesetzes wegen bis zum vollendenden 20. Altersjahr Anspruch auf 5 Wochen Ferien pro Lehrjahr. Der Lehrvertrag oder auch ein GAV könnten selbstverständlich vorsehen, dass auch über 20-jährige Lehrlinge 5 Ferienwochen erhalten. Beim Festlegen des Zeitpunktes der Ferien muss auf die Ferienzeit der Berufsschule Rücksicht genommen werden. In der Praxis ist es



denkbar, dass sich ein Lehrling zudem auf Art. 329e OR beruft und weitere Urlaubstage (bis zu insgesamt einer Arbeitswoche) für ausserschulische Jugendarbeit fordert. Anspruchsberechtigt hierzu sind Lehrlinge und andere Arbeitnehmer, die noch nicht 30 Jahre alt sind. Der Arbeitnehmer hat aber auf Verlangen des Arbeitgebers seine Tätigkeiten und Funktionen in der Jugendarbeit nachzuweisen. Während des Jugendurlaubs entfällt allerdings der Lohnanspruch.

Arbeitszeiten

Überstundenarbeit ist grundsätzlich zulässig, sofern diese Arbeit im Zusammenhang mit der Ausbildung steht.

Bezüglich Überzeit ist das Arbeitsgesetz zu beachten. So darf von der lernenden Person unter 16 Jahren keine Überzeitarbeit gefordert werden, d.h. Arbeit, die über die gesetzliche Höchstarbeitszeit hinausgeht.

Aus dem Arbeitsgesetz ergeben sich weitere Einschränkungen für die Beschäftigung von Jugendlichen. So beträgt die maximale zulässige tägliche Arbeitszeit neun Stunden, und die Abend- und Nacharbeit ist verboten (Ausnahmen vorbehalten).

Auflösung des Lehrvertrags

Das Lehrverhältnis ist ein befristeter Vertrag und endet regelmässig mit Beendigung der Lehrzeit, dies ungeachtet davon, ob der Lehrling die Lehrabschlussprüfung besteht oder nicht. Wenn die lernende Person die LAP nicht besteht, ist zwischen den Beteiligten schriftlich zu vereinbaren, wie es weitergehen soll.

Eine vorzeitige Auflösung des Lehrvertrags ist nur beschränkt möglich, und zwar in folgenden Fällen:

- Beidseitig während der Probezeit, unter Einhaltung einer siebentägigen Frist
- Beide Parteien können während der ganzen Lehrzeit den Vertrag jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen auflösen
- Aus wichtigen Gründen kann jede Partei den Lehrvertrag vorzeitig und einseitig auflösen

Die wichtigen Gründe werden in Art. 346 Abs. 2 OR genannt, wobei diese Aufzählung nicht abschliessend ist. Denkbar sind demnach auch weitere Gründe, die eine fristlose

Kündigung des Lehrvertrages rechtfertigen würden. Ein wichtiger Grund liegt namentlich vor, wenn:

- Der für die Ausbildung des Lernenden verantwortlichen Fachkraft die erforderlichen beruflichen Fähigkeiten oder persönlichen Eigenschaften fehlen.
- Die lernende Person nicht über die für die Bildung unentbehrlichen körperlichen oder geistigen Fähigkeiten verfügt oder gesundheitlich gefährdet ist.
- Die Ausbildung nicht oder nur unter wesentlich veränderten Verhältnissen durchgeführt werden kann. Das trifft z.B. zu, wenn der Arbeitgeber den Betrieb schliessen muss.

Wer kündigt, muss die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründen, wenn die andere Partei dies verlangt. Die kantonale Behörde (in der Regel das Amt für Berufsbildung) kann das Lehrverhältnis aufheben, wenn der Erfolg der Lehre infrage gestellt ist oder die gesetzlichen Vorschriften nicht eingehalten werden. Wird das Lehrverhältnis aufgelöst, muss der Lehrbetrieb sofort die kantonale Behörde benachrichtigen. Diese wird versuchen, eine Einigung zwischen den Parteien oder zumindest die Weiterführung der Lehre in einem anderen Betrieb zu erreichen.

Ob eine fristlose Kündigung gerechtfertigt ist oder nicht, muss letztlich von einem Richter beurteilt werden, wenn es zum Prozess kommt. Die Gerichtspraxis ist tendenziell streng, wenn es darum geht, einen fristlosen Grund anzuerkennen. Vor dem Hintergrund, dass es sich beim Lehrverhältnis um einen besonderen Arbeitsvertrag mit Ausbildungscharakter handelt, ist die Gerichtspraxis noch strenger als bei einem normalen Einzelarbeitsvertrag. Bestimmt ein Richter, dass kein wichtiger Grund gegeben ist, wird der Arbeitgeber schadenersatzpflichtig.

Lehrzeugnis

Nach Beendigung der Berufslehre hat der Arbeitgeber der lernenden Person ein Zeugnis auszustellen, das die erforderlichen Angaben über die erlernte Berufstätigkeit und die Dauer der Berufslehre enthält. Anders als im normalen Einzelarbeitsvertrag sieht das Gesetz demnach vor, dass der Lernende nach Beendigung der Lehre bloss eine Arbeitsbestätigung erhält. Nur auf Verlangen



Der Lehrvertrag dient der Grundausbildung von Lernenden.

der lernenden Person oder deren gesetzlicher Vertretung hat sich das Zeugnis auch über die Fähigkeiten, die Leistungen und das Verhalten der lernenden Person auszusprechen. Somit wird ein umfassendes Arbeitszeugnis nur auf Verlangen ausgestellt. In der Praxis wird dies erfahrungsgemäss anders gehandhabt. Betriebe stellen regelmässig, ohne speziell dazu aufgefordert zu werden, nach Abschluss der Lehrzeit ein Vollzeugnis aus, was sinnvoll ist.

Eine immer wieder gestellte Frage ist, wie das Lehrzeugnis zu formulieren sei, wenn ein Lehrling die Lehrabschlussprüfung (LAP) nicht besteht. Gemäss Gerichtspraxis darf ein Vollzeugnis nach nicht bestandener Lehrabschluss den Misserfolg nicht ausdrücklich erwähnen. Es darf aber auch nicht so formuliert sein, dass der Eindruck erweckt würde, der Lehrling habe die LAP bestanden. Der Arbeitgeber hat hier auf eine wohlwollende Formulierung zu achten, z.B. «... hat an der Prüfung teilgenommen».

Fussnoten

¹ Der Einfachheit halber wird auf die Nennung der weiblichen Form verzichtet.



AUTORIN

Leena Kriegers-Tejura ist selbstständige Rechtsanwältin und Partnerin bei Morad, Bürgi & Partner. Sie ist Fachvorsteherin Arbeitsrecht für eidg. Berufs- und höhere Fachprüfungen in Human Resources.