

Franz Dommann

RECHTSGRUNDLAGEN

für die Praxis der Berufsbildung

überarbeitete Auflage basierend auf der aktuellen Gesetzgebung

Rechtsgrundlagen für die Praxis der Berufsbildung

- Autor Dr. iur. Franz Dommann, Ebikon
- Herausgeberin DBK Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
- Projektleitung Peter Knutti, DBK
Astrid Meyer, DBK
- Redaktion, Korrektorat Barbara Studer, www.sprachwerk-studer.ch
- Gestaltung, Layout Anja Naef, Grafikatelier, www.naef-grafik.ch
- Druck von Ah Druck AG, Sarnen
- Copyright DBK Luzern, 2006,
überarbeitete Auflage basierend auf dem Berufsbildungsgesetz 2004
- ISBN 978-3-905406-04-7
- Bezugsquelle DBK Deutschschweizerische
Berufsbildungsämter-Konferenz
Gütschstr. 6, 6000 Luzern 7
Tel. 041 248 50 60, Fax 041 248 50 51
E-Mail: verlag@dbk.ch
Internet: www.dbk.ch
-

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
A. Einleitung	8
B. Die Systematik des schweizerischen Arbeitsrechts	11
C. Der Einzelarbeitsvertrag	12
I. Rechtsgrundlagen	12
II. Eigenart und Gliederung des Arbeitsvertragsrechts im OR	12
III. Der «gewöhnliche» Einzelarbeitsvertrag (OR Art. 319 bis 343)	13
1. Inhalt des Arbeitsvertrags	13
2. Form des Einzelarbeitsvertrags	14
3. Vertragsfähigkeit	15
4. Zum Geltungsbereich	16
5. Durchsetzung	16
6. Einige wichtige Detailbestimmungen	17
a. Lohnzahlungspflicht der Arbeitgeber/innen (OR Art. 322 ff.)	17
b. Arbeitszeugnis (OR Art. 330a)	20
c. Konkurrenzverbot (OR Art. 340, 340a und 340c)	20
d. Kündigung (OR Art. 334 bis 337d)	21
e. Feriengesetzgebung (OR Art. 329a)	23
f. Jugendurlaub (OR Art. 329e)	24
IV. Der Lehrvertrag (OR Art. 344 bis 346a)	24
1. Inhalt des Vertrags	24
2. Form des Vertrags	25
3. Verhältnis zum öffentlichen Recht	25
4. Einzelbestimmungen zum Lehrvertrag	25
a. Probezeit	25
b. Berufstätigkeit nach der beruflichen Grundbildung	26
c. Ferien	26
d. Vertragsauflösung	26
e. Lehrzeugnis (OR Art. 346a)	27
5. Der Praktikumsvertrag	27
V. Der Normalarbeitsvertrag (NAV)	28

D. Das Berufsbildungsrecht 29

I. Begriff und Inhalt	29
II. Rechtsgrundlagen	30
1. Bundesverfassung	30
2. Berufsbildungsgesetz und abhängige Erlasse	30
3. Kantonale Gesetzgebung	31
III. Das Berufsbildungsgesetz im Einzelnen	32
1. Geltungsbereich und Inhalt (BBG Art. 2)	32
2. Die berufliche Grundbildung (BBG Art. 12 ff.)	32
a. Inhalte, Lernorte, Verantwortung	32
b. Verordnungen über die berufliche Grundbildung	33
c. Bildungstypen und Dauer	33
d. Die Partner der beruflichen Grundbildung	35
e. Die Durchführung der praktischen Ausbildung	36
3. Die theoretische Ausbildung	37
a. Grundsätzliches	37
b. Organisation der schulischen Bildung	38
c. Obligatorische schulische Bildung	39
d. Zusätzliches Schulangebot	40
e. Verhältnis schulische Bildung – praktische Ausbildung	41
f. Interkantonaler Fachkurs (BBG Art. 22 Abs. 5)	41
4. Der Lehrabschluss	42
a. Die Qualifikationsverfahren in der beruflichen Grundbildung	42
b. Zweck und Inhalt der Abschlussprüfung	43
c. Durchführung der Prüfung (BBG Art. 40 f.; BBV Art. 39)	44
d. Abschlussprüfung ohne berufliche Grundbildung (BBG Art. 34 Abs. 2; BBV Art. 31 und 32)	45
5. Berufliche Grundbildung für Schwächere	46
6. Neue Elemente der beruflichen Grundbildung	46
a. Grundsätze	46
b. Höhere Berufsbildung	47
c. Qualifikationsverfahren	47
d. Verankerung von Massnahmen zur Verbesserung des Lehrstellenmarkts	47

E. Öffentliches Arbeitsrecht 48

I. Das Arbeitsgesetz	48
1. Übersicht über die Gesetzgebung auf dem Gebiet des Arbeitnehmer/innen-Schutzes	48
2. Hauptsächlichster Inhalt des Arbeitsgesetzes	48

3. Verhältnis Arbeitsgesetz/Gesamtarbeitsvertrag	51
4. Jugendschutz und Arbeitsgesetz	51
a. Begriff Jugendlicher (ArG Art. 29)	51
b. Beschränkung in der Arbeit (ArG Art. 29 Abs. 2 und 3)	51
c. Ärztliches Zeugnis	51
d. Mindestalter	51
e. Erhöhtes Mindestalter (VO 1 Art. 56)	52
f. Arbeits- und Ruhezeit Jugendlicher	52

II. Unfallversicherung der Arbeitnehmer/innen	53
1. Grundlagen	53
2. Versicherer	53
3. Folgen versäumter Anmeldung	53
4. Versicherungsleistungen	54
5. Taggelder	54
6. Prämien	54

F. Kollektives Arbeitsvertragsrecht 55

I. Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV)	55
1. Inhalt	55
2. Normativer Teil des GAV	55
3. Schuldrechtlicher Teil des GAV	55
II. Die Allgemeinverbindlicherklärung eines GAV	56
1. Gesetzliche Grundlage und Wirkung	56
2. Voraussetzungen der Allgemeinverbindlicherklärung	56
3. Zuständige Behörden	57

G. Der Schutz der jugendlichen Persönlichkeit 58

I. Das Persönlichkeitsrecht	58
1. Beginn und Inhalt der Rechtsfähigkeit	58
2. Urteilsfähigkeit und Handlungsfähigkeit	59
a. Handlungsfähigkeit	59
b. Urteilsfähigkeit	59
c. Mündigkeit	59
3. Der Schutz der Persönlichkeit	60

II. Das Kindes- und Elternrecht (ZGB Art. 270 bis 327)	60
1. Die elterliche Sorge	60
a. Die Ausübung der elterlichen Sorge	60
b. Elternpflichten – Elternrechte	61
2. Der Schutz der Kindesrechte	62
III. Die Vormundschaft (ZGB Art. 360 bis 456)	62
1. Wesen und Wirkung der Vormundschaft	62
2. Entmündigungsgründe – Verfahren – Beendigung der Vormundschaft	63
H. Die Jugendlichen und das Strafrecht	64
I. Der strafrechtliche Schutz der Jugendlichen	64
1. Übersicht über die Tatbestände	64
a. Strafbare Handlungen gegen Leib und Leben	64
b. Strafbare Handlungen gegen die Freiheit	64
c. Strafbare Handlungen gegen die sexuelle Integrität	64
d. Strafbare Handlungen gegen die Familie	64
2. Die Durchsetzung	65
II. Der jugendliche Straftäter, die jugendliche Straftäterin (StGB Art. 82 bis 100)	65
1. Die Strafmündigkeit	65
2. Strafen und Massnahmen	66
3. Die Straftatbestände	68
4. Die Strafverfolgung, der Vollzug und das Verfahren	69
5. Ausblick	69
I. Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung	71
1. Zuständigkeit	71
2. Aufgaben	71
3. Ausbildungsanforderungen	71
K. Anhang: Hinweise auf Gesetzestexte und Literatur	73
1. Gesetzestexte	73
2. Lehrbücher und Monographien	74
3. Publikationen der DBK zum Thema	76
4. Allgemein verbindliche Gesamtarbeitsverträge (GAV)	76
L. Glossar	79
M. Verzeichnis der Abkürzungen	80

Vorwort

Sie halten die «Rechtsgrundlagen für die Praxis der Berufsbildung» von Franz Dommann in Ihren Händen. 1985 sind sie zum ersten Mal gedruckt erschienen und haben seither zahlreiche Berufsbildungsprofis beim Einstieg in die Materie begleitet. Auf Grund des neuen Bundesgesetzes über die Berufsbildung und dessen Verordnung, die beide 2004 in Kraft getreten sind, haben wir die Rechtsgrundlagen mit dem Autor überarbeitet und wo dies nötig war, erweitert.

7

Die vorliegende Publikation ist eingebettet in die Reihe «Berufsbildung Schweiz», in der wir die schweizerische Berufsbildung für verschiedene Zielgruppen und mit unterschiedlichen medialen Mitteln darstellen. Die Reihe umfasst: Das «Handbuch betriebliche Grundbildung» und das «Lexikon der Berufsbildung», die sich vor allem an Berufsbildner/innen und Lehrbetriebe richten, den «Wegweiser durch die Berufslehre» für lernende Personen sowie die «Dokumentation Berufsbildung», mit der schliesslich Referentinnen und Referenten das Schweizer Berufsbildungssystem umfassend in Text, aber vor allem auch grafisch, darstellen können.

Das Werk «Rechtsgrundlagen für die Praxis der Berufsbildung» ist eine übersichtliche und gut verständliche Darstellung der komplexen rechtlichen Verhältnisse im Bereich der Berufsbildung. Es ist unentbehrlich für alle, die sich vertieft und professionell mit der Berufsbildung auseinandersetzen: für Berufsberater/innen, für Lehrer/innen der Berufsfachschule sowie besonders für Berufsbildungsfachleute der Berufsbildungsämter aber auch der Berufsverbände oder grösserer Unternehmen. Weitere Informationen bezüglich Aufbau und Inhalt der Rechtsgrundlagen, können Sie der Einleitung des Autors ab Seite 9 entnehmen.

In dieser überarbeiteten Fassung werden eine geschlechtergerechte Sprache und die aktuellen Begriffe, die vom Bund im Rahmen des neuen Berufsbildungsgesetzes eingeführt wurden, systematisch verwendet. Zur Orientierung befindet sich am Schluss dieses Werks ein Glossar der wichtigsten neuen Bezeichnungen. Einen vollständigen Überblick über alle alten und neuen Begriffe bietet Ihnen das «Lexikon der Berufsbildung».

Wir hoffen, dass Ihnen die Rechtsgrundlagen im Berufsalltag wertvolle Dienste leisten.

DBK, Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
Peter Knutti, geschäftsführender Sekretär

Brauchen Praktiker und Praktikerinnen der Berufsbildung Recht?

Für Berufsberater/innen und alle Berufsbildungsfachleute, insbesondere Lehrer/innen der Berufsfachschulen sowie Mitarbeitende der Berufsbildungsämter und der Berufsverbände, ist eine Darstellung der rechtlichen Zusammenhänge im Bereich der Berufsbildung ein tägliches Bedürfnis. Sie erleichtert den Zugang zur umfangreichen Fachliteratur und ergänzt andere Informationen wie die des «Handbuch betriebliche Grundbildung» der DBK.

Die Berufsbildung vollzieht sich grösstenteils im Rahmen des so genannten dualen Systems, d.h. die lernende Person erwirbt ihre Ausbildung sowohl durch die praktische Tätigkeit im Lehrbetrieb als auch durch den Besuch einer Berufsfachschule. Die betriebliche Grundbildung erfolgt auf Grund eines Lehrvertrags, der im schweizerischen Recht im Rahmen des Arbeitsvertrags geregelt ist. Damit liegt es auf der Hand, dass die Vollzugsorganisation der Berufsbildung, also auch die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, mit der Arbeitswelt und der entsprechenden Gesetzgebung stark verbunden ist. Die Berufsberater/innen kommen wie die anderen im Vollzug Tätigen nicht darum herum, die gesetzlichen Grundlagen zu kennen. Nur so eröffnen sich ihnen die wesentlichen Zusammenhänge für ihre Tätigkeit. Nicht zuletzt werden auch die Ratsuchenden erwarten dürfen, dass ihnen in diesem Bereich – wenigstens im Rahmen des «Gewusst-Wo» – weitergeholfen werden kann.

Der Aufbau

Wir gehen vom Lehrling (neu: lernende Person) aus mit seiner Verwurzelung in der Arbeitswelt. Das Arbeitsrecht im weiteren Sinne ist deshalb unser erstes Thema. Nach einer Übersicht zur Systematik des Arbeitsrechts lernen wir die Rechtsbeziehung kennen, die alle anderen Normen erst aktiviert, den Einzelarbeitsvertrag mit dem Lehrvertrag. Wir erörtern dann das Recht der Berufsbildung, wobei auch die Rechtsgrundlagen der Berufsberatung zu streifen sind. Anschliessend gewinnen wir einen Überblick über die schweizerische Arbeitsgesetzgebung mit dem Schwerpunkt des Jugendschutzes.

Neben diesen Bereichen scheint es uns aber auch wesentlich, dass Berufsbildungsfachleute und Berufsbildungsverantwortliche mit den Grundsätzen des Persönlichkeitsschutzes der Jugendlichen vertraut sind. Diesen finden wir im Persönlichkeits- und Kindesrecht sowie in der Vormundschaftsgesetzgebung geregelt.

Schliesslich seien der Vollständigkeit halber noch die Bereiche des kollektiven Arbeitsrechts und des Strafrechts gestreift.

Öffentliches Recht – privates Recht?

Das ist eine Frage, die man sich zur Abgrenzung ganz am Anfang stellen muss, auch wenn wir hier nicht die Absicht haben, Begriffsbestimmungen und begriffliche Abgrenzungen breit darzulegen, wie dies in der Rechtswissenschaft üblich ist. Die Unterscheidung der Rechtsnormen des öffentlichen und privaten Rechts ist aber auch von erheblichem praktischem Wert. Im Bereich der Wirtschaft und der Arbeit sind beide Elemente stark vertreten. Unter dem Postulat des sozialen Schutzes im sozialen Rechtsstaat bekommen die Normen des öffentlichen Rechts zunehmend mehr Gewicht, ja sogar Vorschriften des Privatrechts werden immer mehr wie öffentliches Recht ausgestaltet.

Einfach gesagt, regelt das private Recht die Beziehungen zwischen Privatpersonen. Die entsprechenden Normen haben in der Regel dispositiven Charakter, d.h. sie sind durch gegenseitige Vereinbarungen abänderlich. Das Privatrecht geht davon aus, dass die beteiligten Rechtspartner/innen von gleicher «Stärke» sind.

Das öffentliche Recht ordnet die Beziehungen im und zum Staat. Auch wenn darin das Verhältnis zweier privater Partner/innen beeinflusst wird, liegt doch letztlich die Durchsetzung der Rechtsnorm beim Staat. Staat und Rechtsunterworfenen stehen in einem Über- bzw. einem Unterordnungsverhältnis zueinander.

Wenn Arbeitgebende und Arbeitnehmende in einem Arbeitsvertrag die Ferien regeln, ist das weitgehend (Einschränkungen siehe unten) ihre Privatsache. Das Recht greift grundsätzlich nur dann ein, wenn sie diesen Punkt zu regeln vergessen oder später die Abmachung nicht mehr klar beweisbar ist (Privatrecht).

Dass eine lernende Person in der Regel lediglich 9 Stunden pro Tag arbeiten darf, ist mit öffentlicher Rechtsnorm festgelegt. Diese Schutzbestimmung gilt unabhängig von der gegenseitigen Vereinbarung zwischen Berufsbildner/in und lernender Person. Eine Verletzung der Vorschrift braucht nicht eingeklagt zu werden. Die zuständige staatliche Behörde hat bei Kenntnis des Sachverhalts von Amtes wegen zu handeln (öffentliches Recht).

Damit ist eine wichtige Konsequenz der Unterscheidung bereits dargetan:

- Öffentliches Recht muss von Amtes wegen durchgesetzt werden (Offizialprinzip)
- Privates Recht bedarf der Klage beim Gericht: Wo kein Kläger, da kein Richter (Verhandlungsprinzip)

Entsprechend verlaufen auch die Durchsetzungswege getrennt. Die öffentlichen Rechtsnormen finden in der Regel im Rahmen der Verwaltungsrechtspflege ihren Rechtsschutz. Die Klage zivilrechtlicher Ansprüche geschieht nach den Regeln des Zivilprozesses.

Im obigen «Ferien-Beispiel» finden wir übrigens bereits den genannten Fall, dass sich heute Zivilrecht aus sozialen Gründen fast wie öffentliches Recht gebärdet: Die Parteien haben in der Festlegung nur so weit freie Hand, als sie ein gesetzliches Minimum nicht unterschreiten.

B. Die Systematik des schweizerischen Arbeitsrechts

Das schweizerische Arbeitsrecht ist nicht in einem geschlossenen Rechtsbuch geordnet. Es umfasst Normen des öffentlichen und des privaten Rechts.

Eine übliche und praktische Gliederung geht von den Betroffenen aus und bezeichnet Einzelarbeitsvertrag und Normalarbeitsvertrag als Individualarbeitsrecht, Gesamtarbeitsvertrag und Allgemeinverbindlicherklärung als kollektives Arbeitsrecht, das eidgenössische Arbeitsgesetz und kantonale Polizeivorschriften als öffentliches Arbeitsrecht.

11

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Struktur des Arbeitsrechts mit den entsprechenden Gesetzgebungen und dem Durchsetzungsweg:

Gliederung	Inhalt	Gesetzgebung	Durchsetzung
Individualarbeitsrecht	Einzelarbeitsvertrag insbesondere: Lehrvertrag	OR Art. 319 bis 355 OR Art. 344 bis 346a	Privatrecht
	Normalarbeitsvertrag	OR Art. 359 bis 360 Erlasse von Bundesrat bzw. Kanton	Zivilrichter
Kollektives Arbeitsrecht	Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Allgemeinverbindlichkeits- erklärung (AVE)	OR Art. 356 bis 358 BG AVE 28. 9. 1956	Privatrecht Verbände/Zivil- bzw. Schiedsgerichte
Öffentliches Arbeitsrecht	Eidg. Arbeitsgesetzgebung (Schutzbestimmungen)	BG 13. 3. 1964 (Arbeitsgesetz)	Öffentliches Recht
	Kant. polizeirechtliche Schutzbestimmungen (z. B. Ladenschluss) Berufsbildungsgesetzgebung	Kant. Gesetze BBG vom 13. 12. 2002 BBV vom 19. 11. 2003	Verwaltung/Strafrichter

I. Rechtsgrundlagen

Artikel 122 der Bundesverfassung (BV) weist die Gesetzgebung über das Zivilrecht dem Bund zu. Diesen Auftrag hat der Bund insbesondere in den grossen Kodifikationen (systematische Gesetzessammlungen) des Zivilgesetzbuches (ZGB) und des Obligationenrechts (OR) erfüllt. Der zehnte Titel des OR ist dem Arbeitsvertrag gewidmet. Der Einzelarbeitsvertrag ist damit klar dem Privatrecht zugeordnet.

Das Arbeitsvertragsrecht wurde mit dem Bundesgesetz vom 25.6.1971 durch die eidgenössischen Räte umfassend revidiert und vom Bundesrat auf den 1. 1. 1972 in Kraft gesetzt. Seither erfolgten weitere Teilrevisionen, insbesondere in den Bereichen der Ferien, des Kündigungsschutzes und durch Aufnahme einer Regelung zum Jugendurlaub (OR Art. 329e). Mit der Revision des Berufsbildungsgesetzes (13. Dezember 2002) wurden auch die Bestimmungen zum Lehrvertrag leicht überarbeitet (OR Art. 344 bis 346a).

II. Eigenart und Gliederung des Arbeitsvertragsrechts im OR

Die Revision des früher Dienstvertragsrecht genannten Arbeitsvertragsrechts stand stark im Zeichen des sozialen Schutzes, insbesondere der Arbeitnehmenden. Entsprechend sind etliche Gesetzesvorschriften der freien Vertragsvereinbarung entzogen, weil sie zwingend ausgestaltet sind. Entweder sind sie absolut zwingend, d. h., es darf von ihnen in keinem Falle abgewichen werden, oder sie sind relativ, d. h. nur zu Gunsten der Arbeitnehmer/innen zwingend. Von den relativ zwingenden Vorschriften darf abgewichen werden, wenn dies für die Arbeitnehmenden günstiger ist. Weil der zwingende Charakter einer Bestimmung dem Gesetzestext nicht immer so leicht anzusehen ist, finden sich die entsprechenden Vorschriften in OR Art. 361 und 362 aufgelistet.

Trotzdem sich diese zwingenden Bestimmungen fast wie öffentlich-rechtliche Vorschriften ausnehmen, gehören sie dem Privatrecht an. Entsprechend finden sie den Rechtsschutz erst auf Klage hin beim Zivilrichter.

Das OR geht in der Gliederung zunächst vom gewöhnlichen Einzelarbeitsvertrag aus und ordnet ihn begrifflich und inhaltlich ausführlich. Die besonderen Einzelarbeitsverträge wie Lehrvertrag, Handelsreisendenvertrag und Heimarbeitsvertrag sind in nachfolgenden Bestimmungen geordnet. Im Übrigen gelten für sie ergänzend auch die Vorschriften des Einzelarbeitsvertrags (OR Art. 355).

Im Folgenden beschränken wir uns auf eine kurze Darstellung des «gewöhnlichen» Einzelarbeitsvertrags und des Lehrvertrags. Eine umfassende Kommentierung dieses wichtigen Gesetzeswerks würde den Rahmen dieser Schrift sprengen. Im Anhang wird auf vorhandene Lehrbücher und Kommentare verwiesen.

III. Der «gewöhnliche» Einzelarbeitsvertrag (OR Art. 319 bis 343)

1. Inhalt des Arbeitsvertrags

Artikel 319 OR definiert den Inhalt des Einzelarbeitsvertrags. Anhand dieser Bestimmung kann geprüft werden, ob die Grundlage eines Arbeitsverhältnisses ein Einzelarbeitsvertrag ist und damit auch die folgenden Einzelvorschriften anwendbar sind. Der Einzelarbeitsvertrag ist nicht das einzige Vertragsverhältnis, das die Leistung von Arbeit zum Inhalt hat. Wir verweisen hier nur auf den Werkvertrag und den Auftrag.

Die Arbeitnehmer/innen verpflichten sich, auf Zeit Arbeit im Dienst der Arbeitgeber/innen zu leisten. Diese Dienstzeit kann vertraglich bereits festgelegt sein oder offen gelassen werden (auf unbestimmte Zeit). Die Arbeitgeber/innen andererseits verpflichten sich zur Bezahlung eines Lohns. Das Gesetz sagt zur Präzisierung des Zeitbegriffs ausdrücklich, dass auch die so genannte Teilzeitarbeit als Einzelarbeitsvertrag zu werten ist. Der von den Arbeitgeber/innen zu entrichtende Lohn kann sowohl nach Zeitabschnitten als auch nach der geleisteten Arbeit bemessen werden (Zeitlohn bzw. Akkordlohn). Nach der gesetzlichen Umschreibung könnte man auf den ersten Blick annehmen, es handle sich beim Einzelarbeitsvertrag um ein Schuldverhältnis wie jedes andere, also z. B. der Kauf.

Begriffswesentlich für diesen Vertrag ist aber auch das persönliche Abhängigkeitsverhältnis, die Unterordnung der Arbeitnehmer/innen gegenüber den Arbeitgeber/innen. Die Arbeitnehmer/innen haben ihre Arbeit in der Regel auch höchst persönlich zu leisten und können nicht irgendeine Arbeitskraft zur Verfügung stellen, um ihre Vertragspflicht zu erfüllen (OR Art. 321).

Diese starke persönliche Bindung der Partner einerseits und das typische Abhängigkeitsverhältnis des Arbeitnehmers und der Arbeitnehmerin andererseits erklärt es auch, warum in der Gesetzgebung des Arbeitsvertrags viele Bestimmungen aufgenommen wurden, die im weitesten Sinn dem Persönlichkeitsschutz der Arbeitnehmenden dienen. Auch die bereits genannte grosse Zahl von zwingenden Vorschriften erklärt sich aus dem Anliegen des sozialen Schutzes insbesondere der Arbeitnehmer/innen.

C. Der Einzelarbeitsvertrag

III. Der «gewöhnliche» Einzelarbeitsvertrag (OR Art. 319 bis 343)

Beispiel:

Ein Rechtsanwalt verdient seinen Lebensunterhalt wie folgt: Von Montag bis Freitag arbeitet er morgens in den Räumen der Handelsunternehmung von Hans Meier. Er besorgt dort alle Rechtsgeschäfte für H. Meier. Er bezieht ein Monatsgehalt und wird auch während der vierwöchigen Betriebsferien entschädigt. Den Nachmittag verbringt er üblicherweise in einem Büroraum der Gewerkschaft X. Er berät Gewerkschaftsmitglieder und -mitarbeiter/innen in allen Rechtsfragen. Er bezieht ein Jahreshonorar von 50 000 Franken gemäss einem Vertrag, der grundsätzlich ein Jahr läuft, aber schon dreimal erneuert wurde. Wenn gerade seine Ratschläge nicht gefragt sind, arbeitet er dort an Rechtsfällen, die ihm private Klienten in seinem Büro zu Hause übertragen haben.

Das schematische Fallbeispiel versucht drei Situationen unterschiedlicher Art darzulegen. Bei H. Meier ist der Rechtsanwalt Angestellter mit einem Arbeitsvertrag. Er tut das, was ihm sein Arbeitgeber aufträgt, gegen Lohn und entsprechende Sozialleistungen. Bei der Gewerkschaft dürfte das anders liegen. Er ist sozusagen Vertragsanwalt mit einem Pauschalhonorar. Als solcher übt er seine Beratungstätigkeit aus. Weder nimmt er Weisungen ausserhalb seines Auftrags entgegen, noch ist er sonst in die Verbandshierarchie eingeordnet. Er dürfte rechtlich Auftragnehmer sein. In der übrigen Zeit ist er frei praktizierender Anwalt mit Aufträgen von Fall zu Fall, d. h. Selbstständigerwerbender, und nimmt auch dort Aufträge entgegen.

2. Form des Einzelarbeitsvertrags

Der Einzelarbeitsvertrag entsteht, wie grundsätzlich jeder andere Vertrag auch, durch die übereinstimmende gegenseitige Willensäusserung von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden.

Im Vertragsrecht gilt der Grundsatz der Vertragsfreiheit. Dies bedeutet zunächst Abschlussfreiheit: Die Vertragspartner sind frei, ob sie einen Vertrag eingehen wollen oder nicht.

Allerdings ist diese Freiheit durch Einschränkungen und Verbote eingeeengt, die vom öffentlichen Recht ausgehen.

Mit der Vertragsfreiheit ist auch die Gestaltungsfreiheit verbunden. Die Parteien sind in der Ausgestaltung ihres Vertrags frei. Wie bereits an anderer Stelle gesagt, gilt hier die grösste Einschränkung: Zwingende Vorschriften des OR, Normen des Arbeitsschutzes und Abmachungen der GAV wirken sich aus.

C. Der Einzelarbeitsvertrag

III. Der «gewöhnliche» Einzelarbeitsvertrag (OR Art. 319 bis 343)

Einzelne Vereinbarungen, die zwingenden Gesetzesvorschriften widersprechen, machen aber nicht ohne weiteres den ganzen Vertrag nichtig: Nur die entsprechenden Abmachungen sind nichtig, die übrigen Vertragsteile bleiben gültig.

Beispiele:

Gewisse Arbeitgeber dürfen keinen Lehrvertrag abschliessen, weil ihnen allenfalls ein Diplom fehlt (BBV Art. 40).

Grundsätzlich dürfen Jugendliche unter 15 Jahren nicht beschäftigt werden (ArG Art. 30 Abs. 1).

Die dritte Ausdrucksform der Vertragsfreiheit, die Formfreiheit, gilt für den «gewöhnlichen» Einzelarbeitsvertrag. Ein Arbeitsverhältnis kann auch mündlich, ja sogar stillschweigend, begründet werden. Allerdings sind gewisse Vereinbarungen (z. B. Konkurrenzverbot) nur in schriftlicher Form gültig.

Insbesondere der Lehrvertrag muss schriftlich abgefasst sein. Darauf wird in Abschnitt C IV eingegangen.

In der Praxis wird ein Grossteil der Einzelarbeitsverträge schriftlich abgeschlossen. Dies ist bei der heute üblichen Komplexität der Vereinbarungen zu empfehlen. Wohl hilft die Vielzahl der im OR geregelten Sachverhalte allzu ausgeprägte Unstimmigkeiten zu vermeiden. Im Streitfalle bringt aber der schriftlich fixierte Vertragsinhalt Vorteile für eine lückenlose Beweisführung. Und die Beweislast liegt beim Kläger oder bei der Klägerin.

3. Vertragsfähigkeit

Dafür gelten die allgemeinen Grundsätze des Vertragsrechts: Handlungsfähig, d. h. fähig, durch ihre Handlungen Rechte und Pflichten zu begründen, also z. B. einen gültigen Vertrag abzuschliessen, sind im Allgemeinen nur die Personen, die mündig und urteilsfähig sind (ZGB Art. 13). Mündig ist, wer das 18. Altersjahr zurückgelegt hat (ZGB Art. 14).

Aber:

Unmündige und bevormundete Personen (namentlich Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren) können, sofern sie urteilsfähig sind (bei gesunden Sinnen), Verpflichtungen eingehen, wenn die Eltern oder der Vormund dazu ihre Zustimmung geben (ZGB Art. 19, 305, 410). Diese Zustimmung können sie ausdrücklich oder stillschweigend, im Voraus oder im Nachhinein erteilen.

Beispiel:

Auf eine im Voraus erteilte Zustimmung ist z. B. zu schliessen, wenn der 17-jährige Sohn mit Wissen der Eltern irgendwo eine Arbeitsstelle antritt. Soweit die Handlungsfähigkeit reicht, reicht auch die Prozessfähigkeit, d. h., die Fähigkeit, selbstständig, ohne Vertretung durch Eltern oder Vormund, vor Gericht als Kläger oder Beklagter aufzutreten, z. B. den Arbeitslohn einzuklagen.

4. Zum Geltungsbereich

Die Gesetzgebung über den Einzelarbeitsvertrag gilt für alle Arbeitsverhältnisse im Sinne des unter Ziff. 1 Gesagten. Ausnahmen sind jene, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen und vielfach nicht durch Vertrag, sondern durch einen Staatsakt (Verfügung, Wahl, öffentlich-rechtlicher Vertrag) verpflichtet werden sowie die Seeleute der Hochseeschifffahrt, deren Heuervertrag in einem separaten Bundesgesetz geregelt ist.

5. Durchsetzung

Entsprechend der zivilrechtlichen Natur des Einzelarbeitsvertrags sind für die Durchsetzung der Gesetzes- und Vertragsnormen die Zivilgerichte auf Klage hin zuständig. Allerdings haben verschiedene Kantone Spezialgerichte mit der Beurteilung arbeitsrechtlicher Auseinandersetzungen betraut (z. B. Arbeitsgericht). Das Bundesrecht schreibt vor, dass die Kantone für arbeitsrechtliche Streitigkeiten ein einfaches und rasches Verfahren vorzusehen haben, bei dem in der Regel auch keine Gerichtskosten überwältigt werden. Dies gilt bis zu einem Streitwert (eingeklagte Forderung) von 30 000 Franken. Eine Besonderheit bildet auch die Anweisung an die Richter/innen (OR Art. 343 Abs. 4). Sie haben den Sachverhalt von Amtes wegen festzustellen (Untersuchungsmaxime), während sonst im Zivilrecht der Richter oder die Richterin meist nach dem Sachverhalt urteilt, der von den Parteien vorgebracht wird (Verhandlungsmaxime).

Der Gerichtsstand, also der Ort, an dem geklagt werden muss, ist wahlweise beim Wohnsitz der Beklagten oder am Ort der Betriebsstätte.

Dass in diesem Bereich im OR praktisch Prozessregeln aufgestellt wurden, ist nicht selbstverständlich. Das Gerichtsverfahren ist sonst heilige Domäne der Kantone. Aber der Gesetzgeber wollte angesichts der grossen Bedeutung des Arbeitsvertrags für fast alle Bürger und Bürgerinnen auch die Rechtsdurchsetzung möglichst erleichtern.

6. Einige wichtige Detailbestimmungen

a. Lohnzahlungspflicht der Arbeitgeber/innen (OR Art. 322 ff.)

- Grundsatz:
Arbeit ist immer entgeltlich, sonst besteht kein Arbeitsvertrag (beim Lehrvertrag ist das Entgelt teilweise die Ausbildungsleistung).
- Verjährung von Lohnforderungen:
Lohnforderungen verjähren in fünf Jahren (OR Art. 128).
- Höhe des Lohns:
Ist Sache der Parteiabrede oder ergibt sich aus GAV oder NAV. Fehlen solche Abmachungen bzw. Vorschriften, ist der übliche Lohn geschuldet (OR Art. 322 Abs. 1).

Der übliche Lohn kann daraus ermittelt werden, was etwa am Ort in derselben oder vergleichbaren Branche bei den gegebenen persönlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin bezahlt wird.

- Entschädigung für Überstunden (OR Art. 321c):
Gemäss Arbeitsvertragsrecht können die Arbeitgebenden im Einverständnis mit den Arbeitnehmenden geleistete Überstunden innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgleichen. Erfolgt kein zeitlicher Ausgleich, so wird in Anlehnung an das Arbeitsgesetz der Normallohn mit einem Zuschlag von mindestens 25% ausgerichtet (OR Art. 321c Abs. 3). Andere Regelungen sind nur durch schriftliche Abrede oder durch Normalarbeitsvertrag (NAV) oder Gesamtarbeitsvertrag (GAV) möglich. Überzeit ist nach Arbeitsvertragsrecht, was über die vertraglich festgelegte Arbeitszeit hinaus geleistet wird, während sie im Gegensatz dazu nach Arbeitsgesetz die Zeit ist, während der über die gesetzliche Höchstarbeitszeit hinaus gearbeitet wird. Diese genannte OR-Bestimmung gilt im Gegensatz zum Arbeitsgesetz für alle Arbeitnehmer/innen mit einem Arbeitsvertrag nach OR.
- Gratifikation (OR Art. 322d):
Eine Gratifikation ist, wie schon der Name sagt, eine Leistung der Arbeitgeber, durch die sie ihrem Dank für treue Dienste Ausdruck geben. Ihrer Natur nach ist sie eine freiwillige Leistung. Auf Grund der bisherigen Praxis der Gerichte ist jedoch festzustellen, dass die Gratifikation wohl ursprünglich eine freiwillige Leistung darstellt, dass aber dann, wenn sie regelmässig und vorbehaltlos ausgerichtet wird, ein Rechtsanspruch auf Gewährung entsteht, auch wenn sie nicht ausdrücklich in irgendeiner Form zum festen Lohnbestandteil erklärt worden ist. In OR Art. 322d wird ausdrücklich gesagt, dass die Arbeitnehmer/innen nur dann einen Anspruch auf die Gratifikation haben, wenn es verabredet ist. Aber auch eine still-

C. Der Einzelarbeitsvertrag

III. Der «gewöhnliche» Einzelarbeitsvertrag (OR Art. 319 bis 343)

schweigende Vereinbarung gilt rechtlich gesehen als Abrede. Dies ist hier z. B. dann wichtig, wenn über längere Zeit eine Gratifikation ausgerichtet wurde.

- Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung wegen Krankheit, Unfall, Militärdienst usw. (OR Art. 324a und 324b):

Nach OR Art. 324a entsteht ein Anspruch auf Lohn bei Krankheit, Unfall und Militärdienst von Gesetzes wegen erst vom vierten Dienstmonat an oder für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis von Anfang an für mehr als drei Monate eingegangen worden ist (z. B. Lehrvertrag). Auf Grund von OR Art. 324a Abs. 2 ist der Lohn im ersten Dienstjahr für drei Wochen geschuldet und länger nur, wenn dies durch Abrede oder Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag vereinbart worden ist. Nachher ist der Lohn «für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen». Die Gerichte sprechen – auf Grund dieses Gesetzestextes – vom zweiten Dienstjahr an Lohn gemäss OR Art. 324a nach Richtsätzen zu. Weit verbreitet ist beispielsweise die folgende Praxis (Zürcher Skala):

Dienstjahre:	Dauer der Lohnfortzahlung:
3. - 12. Monat	3 Wochen
2. Jahr	8 Wochen
3. Jahr	9 Wochen
4. Jahr	10 Wochen
jedes weitere Jahr	+ 1 Woche

Selbstverständlich können durch GAV, NAV oder individuellen Vertrag diese Leistungen zu Gunsten der Arbeitnehmer/innen verbessert werden. Von Bedeutung ist schliesslich, dass Arbeitsaussetzungen wegen Schwangerschaft und Niederkunft ausdrücklich zu den gleichen gesetzlichen Ansprüchen wie Krankheit, Unfall usw. berechtigen. Mit der Schaffung einer eidg. Mutterschaftsversicherung sind die Folgen des Widerspruchs dieser Vorschrift zu ArG Art. 35a (achtwöchiges Beschäftigungsverbot nach Niederkunft, aber keine Garantie auf Lohnzahlung) weitgehend beseitigt.

- Lohn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin (OR Art. 338 Abs. 2):

Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat den Lohn für einen weiteren Monat (nach Todestag) und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate (gerechnet vom Todestag an) zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin unterstützungspflichtig war.

C. Der Einzelarbeitsvertrag

III. Der «gewöhnliche» Einzelarbeitsvertrag (OR Art. 319 bis 343)

- Abgangsentschädigung für ältere Arbeitnehmer/innen (OR Art. 339b, 339c, 339d):
Voraussetzung für den Anspruch auf Abgangsentschädigung:
Lebensalter: mindestens 50 Jahre,
Dienstjahre: mindestens 20 Dienstjahre,
Minimalbetrag: Lohn für zwei Monate,
Maximalbetrag: acht Monatslöhne, sofern nichts anderes vereinbart wurde.
Wegfall bei angemessener betrieblicher Altersfürsorge (OR Art. 339d) oder aus weiteren besonderen Gründen (OR Art. 339c Abs. 3).
- Lohn bei Schwangerschaft (OR Art. 324a Abs. 3; ArG Art. 35 bis 35 b; ArGV 1 Art. 60 bis 65):
Während der Schwangerschaft darf eine Frau bei Beschwerden den Arbeitsplatz jederzeit auf blosser Anzeige hin verlassen. Sie darf auch nicht zu Überzeitarbeit herangezogen werden.

Bei Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin hat der Betrieb den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten wie bei Krankheit und Unfall. Zum Schutz der Schwangeren, Wöchnerinnen und stillenden Mütter enthält das Arbeitsgesetz (ArG) spezielle Bestimmungen. Insbesondere dürfen Wöchnerinnen während 8 Wochen nach der Geburt des Kindes nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

Lohn bei Mutterschaft (EOG Art. 16 b ff.):

Auf den 1. Juli 2005 wurde die Mutterschaftsversicherung eingeführt. Ab diesem Zeitpunkt haben unter anderem Arbeitnehmerinnen nach der Geburt ihres Kindes Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung. Dies ist auch dann der Fall, wenn sie in einem gültigen Arbeitsverhältnis stehen, vor der Geburt aber der Arbeitsstelle fern bleiben mussten und keinen Anspruch mehr auf Lohnfortzahlung haben.

Die Arbeitnehmerin kann einen Anspruch geltend machen, wenn sie bis zur Niederkunft während mindestens neun Monaten AHV-versichert war und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang einer Erwerbstätigkeit nachgegangen ist. Nicht von Belang ist, ob sie die Erwerbstätigkeit nach dem Mutterschaftsurlaub wieder aufnimmt oder nicht.

Mütter, die bei der Geburt erwerbslos sind und ein Taggeld der Arbeitslosenversicherung beziehen, erhalten den bezahlten Mutterschaftsurlaub ebenfalls. Das Gleiche gilt für Mütter, die infolge Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig sind und ein Kranken-, Unfall-, oder IV-Taggeld beziehen. Die Mutterschaftsentschädigung löst dann diese Taggelder ab.

C. Der Einzelarbeitsvertrag

III. Der «gewöhnliche» Einzelarbeitsvertrag (OR Art. 319 bis 343)

Der Anspruch auf die Mutterschaftsentschädigung beginnt am Tag der Geburt und endet spätestens nach 14 Wochen. Wenn die Mutter die Erwerbstätigkeit ganz oder teilweise wieder aufnimmt, endet der Anspruch vorzeitig. Bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes kann die Mutter beantragen, dass der Anspruch auf Entschädigung erst mit der Heimkehr des Kindes beginnt. Die Mutterschaftsentschädigung wird nicht automatisch ausbezahlt. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber muss das ausgefüllte Gesuchsformular an die Ausgleichskasse weiterleiten.

b. Arbeitszeugnis (OR Art. 330a)

In OR Art. 330a wird ausdrücklich festgehalten, dass die Arbeitnehmer/innen jederzeit, also auch während der Dauer des Arbeitsverhältnisses, ein Zeugnis verlangen können. Im Gegensatz zum früheren Recht wird das vollumfängliche Zeugnis in den Vordergrund gestellt: Nur auf besonderes Verlangen soll sich das Zeugnis auf einen Arbeitsausweis mit Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses (Arbeitsbestätigung) beschränken. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein objektiv richtiges Zeugnis. Das Zeugnis soll den wirklichen Tatsachen entsprechen. Ist dies nicht der Fall, so können die Arbeitnehmer/innen nötigenfalls auf dem Prozessweg Berichtigung verlangen.

Manchmal haben Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen verschiedene Ansichten über Leistung und Verhalten. Die Wahrheitspflicht der Arbeitgeber/innen besteht sowohl gegenüber den Arbeitnehmer/innen als auch gegenüber Dritten. Kann ein Arbeitnehmer in guten Treuen (z. B. bei Diebstahl usw.) kein günstiges Zeugnis erwarten, so kann er eine Arbeitsbestätigung verlangen. In diesem Fall darf die Arbeitgeberin nicht durch irgendwelche Andeutungen zum Ausdruck bringen, dass sie mit dem Arbeitnehmer nicht zufrieden war.

Das Zeugnis soll Auskunft geben über Leistung und Verhalten im Allgemeinen. Einmaliges Versagen oder einmalige Verfehlung, die keinen Schluss auf völlige Unfähigkeit oder schwere Charaktermängel zulassen, dürfen nicht erwähnt werden.

c. Konkurrenzverbot (OR Art. 340, 340a und 340c)

Das Konkurrenzverbot bedarf zu seiner Gültigkeit der schriftlichen Vereinbarung, der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin muss zur Zeit der Vereinbarung des Konkurrenzverbotes mündig sein.

d. Kündigung (OR Art. 334 bis 337d)

Es gibt Arbeitsverhältnisse, die auf bestimmte Zeit, und solche, die auf unbestimmte Zeit eingegangen werden. Die auf bestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnisse endigen mit Ablauf der Zeit, die auf unbestimmte Zeit vereinbarten Arbeitsverhältnisse endigen mit Kündigung.

Der erste Monat des Arbeitsverhältnisses gilt als Probezeit, sofern nicht durch Abrede, Normalarbeitsvertrag (NAV) oder Gesamtarbeitsvertrag (GAV) etwas anderes bestimmt ist; die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden, es sei denn, es wäre etwas anderes vereinbart.

Im Übrigen kennt das Gesetz vier Kündigungsfristen:

- Arbeitsverhältnis kürzer als ein Jahr:
Kündigung auf Ende des Monats, der auf die Kündigung folgt.
- Vom 2. bis und mit 9. Dienstjahr:
Kündigung auf Ende des zweiten Monats, der auf die Kündigung folgt.
- Vom 10. Dienstjahr:
Kündigung auf Ende des dritten Monats, der auf die Kündigung folgt.
- Ist ein Arbeitsverhältnis von Anfang an für länger als zehn Jahre eingegangen worden, so kann es nach Ablauf dieser zehn Jahre von beiden Vertragsparteien jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

Alle diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede, NAV oder GAV abgeändert werden; unter einen Monat dürfen sie jedoch nur durch Gesamtarbeitsvertrag und nur für das erste Dienstjahr herabgesetzt werden. Das Ende des Arbeitsverhältnisses braucht dabei nicht auf ein Monatsende zu fallen.

Auf Verlangen muss die kündigende Partei die Kündigung schriftlich begründen. Eine Kündigung gilt insbesondere als **missbräuchlich**, wenn die eine Partei sie ausspricht (OR Art. 336):

- wegen einer Eigenschaft, die der anderen Partei kraft ihrer Persönlichkeit zusteht. Es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;
- weil die andere Partei ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;

C. Der Einzelarbeitsvertrag

III. Der «gewöhnliche» Einzelarbeitsvertrag (OR Art. 319 bis 343)

- ausschliesslich um die Entstehung von Ansprüchen der anderen Partei aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln;
- weil die andere Partei nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;
- weil die andere Partei obligatorischen Militär- oder Schutzdienst, Zivildienst leistet oder eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt;
- wegen Gewerkschaftszugehörigkeit.

Die Partei, die der anderen missbräuchlich kündigt, hat dieser eine Entschädigung zu bezahlen.

Eingeschränkt sind die Kündigungsmöglichkeiten zur **Unzeit**. Nach Ablauf der Probezeit dürfen die Arbeitgebenden das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- während folgender Dauer einer durch unverschuldete Krankheit oder Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit;
 - im ersten Dienstjahr während 30 Tagen,
 - im 2. bis 5. Dienstjahr während 90 Tagen,
 - ab dem 6. Dienstjahr während 180 Tagen;
- während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- während Arbeitnehmer/innen mit Zustimmung der Arbeitgeber/innen an einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnehmen.

Eine Kündigung während einer solchen Frist ist nichtig. Eine Kündigung vor einer solchen Frist verlängert sich, bzw. wird während der Sperrfrist unterbrochen und nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Beschränkt gilt die Kündigungsbeschränkung auch zu Ungunsten der Arbeitnehmenden, nämlich dann, wenn die Arbeitgebenden, bzw. vorgesetzte Personen, deren Funktion sie ausüben vermögen, wegen schweizerischem obligatorischem Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischem Zivildienst an der Ausübung ihrer Tätigkeit verhindert sind.

C. Der Einzelarbeitsvertrag

III. Der «gewöhnliche» Einzelarbeitsvertrag (OR Art. 319 bis 343)

Es ist auch die **fristlose Auflösung** des Arbeitsverhältnisses bei Vorliegen eines wichtigen Grundes möglich. Ob ein wichtiger Grund vorliegt oder nicht, bestimmt der Richter oder die Richterin. Die Ansprüche der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung sind in OR Art. 337c festgelegt:

- Lohn für die Vertragszeit bzw. bis zum Ablauf der Kündigungsfrist;
- davon ist abzuziehen: Ersparnis durch Arbeitsverhinderung, Erwerb durch anderweitige Arbeit oder Wert der absichtlichen Arbeitsunterlassung;
- von den Richterinnen festzusetzende Entschädigung nach freiem Ermessen, jedoch höchstens sechs Monatslöhne.

Treten Arbeitnehmer/innen ohne wichtigen Grund ihre Stelle nicht an – übrigens auch, wenn sie sie fristlos ohne wichtigen Grund verlassen –, so haben die Arbeitgeber/innen Anspruch auf einen Viertel des Monatslohns. Diesen Anspruch haben sie auch ohne detaillierten Nachweis des Schadens. Das Gesetz stellt einfach eine Vermutung zu Gunsten der Arbeitgeber/innen auf, nämlich, dass sie Schaden in dieser Höhe hätten. Eine weitergehende Schadensforderung ist möglich, falls sie der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin beweisen kann. Den Arbeitnehmer/innen steht es frei zu beweisen, dass die Arbeitgeberseite einen geringeren Schaden hatte. In diesem Fall kann der Richter den Ersatz nach seinem Ermessen herabsetzen. Aber es sind nicht die Arbeitgeber/innen, die bis zu diesem Betrag jedes Detail nachweisen müssen, sondern ein Schaden in Höhe von einem Viertel des Monatslohnes wird vermutet. Den Arbeitgeber/innen wird allerdings aufgetragen, den Anspruch innerhalb von 30 Tagen durch Klage oder Betreibung seit dem Zeitpunkt des Nichtantritts oder des Verlassens der Arbeitsstelle durch den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin geltend zu machen. Das Gesetz droht andernfalls die Verwirkung des Anspruchs an (OR Art. 337d Abs. 3).

e. Feriengesetzgebung (OR Art. 329a)

Die Minimalferiendauer der Arbeitnehmer/innen ist im Rahmen des Arbeitsvertragsrechts im Obligationenrecht geregelt:

Dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin stehen für jedes Dienstjahr mindestens vier Wochen Ferien zu. Für jugendliche Arbeitnehmer/innen bis zum vollendeten 20. Altersjahr beträgt der Minimalanspruch fünf Wochen (OR Art. 329a). Für lernende Personen, Praktikanten und Jugendliche in einer Anlehre gilt die gleiche Ferienregelung wie für jugendliche Arbeitnehmer/innen (OR Art. 345a).

C. Der Einzelarbeitsvertrag

III. Der «gewöhnliche» Einzelarbeitsvertrag (OR Art. 319 bis 343)

f. Jugendurlaub (OR Art. 329e)

Unter Jugendurlaub wird die Beurlaubung von lernenden Personen und jungen Arbeitnehmenden für den Einsatz in der Jugendarbeit (z. B. als Lagerleiter) verstanden. Bereits bisher haben etliche Arbeitgeber/innen freiwillig Urlaub für solche Aktivitäten gewährt. Seit 1991 besteht im OR eine Bestimmung über ausserschulische Jugendarbeit (OR Art. 329e). Danach ist den Arbeitnehmenden bis zum vollendeten 30. Altersjahr für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeit im Rahmen ausserschulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation jedes Dienstjahr Jugendurlaub bis zu einer Arbeitswoche zu gewähren. Urlaubsgrund ist auch die für diese Tätigkeit notwendige Aus- und Weiterbildung. Der Anspruch besteht zusätzlich zum gesetzlichen Ferienanspruch. Die Arbeitgebenden können von den Arbeitnehmenden den Nachweis der Tätigkeiten und Funktionen in der Jugendarbeit verlangen.

Zeitpunkt und Dauer des Jugendurlaubs sind gegenseitig abzusprechen. Ist eine Einigung nicht möglich, ist der Urlaub zu gewähren, wenn der Anspruch zwei Monate im Voraus geltend gemacht wurde. Nicht bezogene Urlaubstage verfallen am Ende des Kalenderjahrs. Die Frage der Lohnzahlung während des Urlaubs ist in Absprache der Vertragsparteien zu lösen. Für gewisse Einsätze im Rahmen von «Jugend und Sport» (Leiterkurse) werden auch Entschädigungen aus der Erwerbsersatzordnung (EO) ausgerichtet.

IV. Der Lehrvertrag (OR Art. 344 bis 346a)

1. Inhalt des Vertrags

Auch der Lehrvertrag ist ein Einzelarbeitsvertrag, allerdings mit einigen Besonderheiten. Im OR ist er denn auch unter den «besonderen Einzelarbeitsverträgen» geregelt. Insoweit unter diesem Titel nichts ausgesagt ist, finden die Vorschriften des Einzelarbeitsvertrags auch für den Lehrvertrag Anwendung (OR Art. 355).

Inhaltlich besteht die Besonderheit des Lehrvertrags darin, dass als Gegenleistung für die Arbeit der lernenden Person nicht der Lohn, sondern die fachgemässe Ausbildung im Vordergrund steht.

Mit der Neufassung des Berufsbildungsgesetzes sind auch die Bestimmungen des Obligationenrechts zum Lehrvertrag vor allem formal überarbeitet worden. So wurde der Lehrling zur lernenden Person oder zum Lernenden/zur Lernenden und der Lehrmeister zum Berufsbildner; im OR bleibt es beim «Arbeitgeber». Der schwerfällige Begriff «lernende Person» wird wohl umgangssprachlich den Lehrling nicht so schnell ersetzen. Auch in dieser Schrift seien die geläufigen Begriffe noch da und dort toleriert.

C. Der Einzelarbeitsvertrag

IV. Lehrvertrag (OR Art. 344 bis 346a)

Die Bestimmungen zur Probezeit finden sich neu vollständig in den OR-Artikeln zum Lehrvertrag.

Das Gesetz überbindet mit dem Lehrvertrag auch Verpflichtungen an eine Seite, die nicht Vertragspartei ist, an den gesetzlichen Vertreter: Dieser soll die Arbeitgeberseite in ihrer Aufgabe unterstützen und das gute Einvernehmen zwischen Arbeitgeber/in und lernender Person fördern.

25

2. Form des Vertrags

Im Gegensatz zum normalen Arbeitsvertrag bedarf der Lehrvertrag zu seiner Gültigkeit der schriftlichen Form.

Abmachungen über

- Art und Dauer der Ausbildung,
- den Lohn,
- die Probezeit,
- die Arbeitszeit und
- die Ferien

müssen im Vertrag enthalten sein.

3. Verhältnis zum öffentlichen Recht

Die Bestimmungen des OR gelten für alle Lehrverhältnisse, unabhängig davon, ob auf sie auch auf öffentlich-rechtliche Ausbildungsvorschriften anwendbar sind oder nicht.

Vertragliche Abmachungen dürfen den öffentlichen Vorschriften nicht widersprechen, sonst sind sie nichtig. Am bedeutungsvollsten unter den öffentlich-rechtlichen Gesetzgebungen ist hier sicher das Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 13. Dezember 2002 (BBG) und die dazugehörige Verordnung des Bundesrates vom 19. November 2003 (BBV), die seit dem 1. Januar 2004 grundsätzlich in Kraft stehen.

Daneben sind aber auch weitere Gesetze des Bundes und der Kantone erlassen worden bzw. neu zu erlassen, die das Vertragsrecht ergänzen, aber auch seine Freiheit einschränken.

4. Einzelbestimmungen zum Lehrvertrag

a. Probezeit

Eine Probezeit darf nicht weniger als einen Monat und nicht mehr als drei Monate betragen. Ist die Probezeit im Lehrvertrag nicht genau festgelegt, beträgt sie drei Monate. Das OR gibt allerdings eine Verlängerungsmöglichkeit bis auf sechs Monate, sofern die kantonale Behörde (in der Regel das Berufsbildungsamt) zustimmt (OR Art. 344a).

C. Der Einzelarbeitsvertrag

IV. Lehrvertrag (OR Art. 344 bis 346a)

b. Berufstätigkeit nach der beruflichen Grundbildung

Weder im schriftlichen Vertrag noch sonst wie darf durch Abreden der freie Entschluss der lernenden Person über die berufliche Tätigkeit nach der beruflichen Grundbildung beeinträchtigt werden. Solche Abreden wären nichtig (OR Art. 344a).

26

Beispiele:

In einem Lehrvertrag steht unter «Besondere Vereinbarungen»: «Die lernende Person verpflichtet sich, nach der beruflichen Grundbildung nicht am Ort des Lehrgeschäfts ein Plattenlegergeschäft zu eröffnen.» Diese Vereinbarung ist nichtig, d. h., auch wenn die kantonale Behörde diese Abmachung nicht aus dem Vertrag streicht, ist die lernende Person nicht daran gebunden.

In einem anderen Lehrvertrag: «Der Berufsbildner verpflichtet sich, die lernende Person nach erfolgreichem Abschluss der beruflichen Grundbildung in seinem Betrieb weiter zu beschäftigen, falls es diese wünscht.» Diese Abmachung ist gültig; sie bindet nur den Berufsbildner.

c. Ferien

Wie bereits im speziellen Kapitel beim Einzelarbeitsvertrag erwähnt, gilt die Minimalferiendauer für jugendliche Arbeitnehmende auch für lernende Personen bis zum vollendeten 20. Altersjahr (OR Art. 345a).

d. Vertragsauflösung

Ausser während der Probezeit ist der Lehrvertrag als Vertrag mit fester Laufzeit nicht kündbar. Aus wichtigen Gründen ist der Lehrvertrag aber wie beim Einzelarbeitsvertrag fristlos auflösbar. Die Gründe entsprechen dem normalen Arbeitsvertrag, sind aber für den Lehrvertrag in OR Art. 346 noch konkretisiert:

- Nichteignung der Berufsbildnerin oder des Berufsbildners (verantwortliche Fachkraft).
- Nichteignung oder Gefährdung der lernenden Person.
- Unmöglichkeit einer geordneten Beendigung der Bildung.

e. Lehrzeugnis (OR Art. 346a)

Wie alle Arbeitnehmenden hat auch die lernende Person Anspruch auf ein Zeugnis des Arbeitgebers (Berufsbildner/in). Es muss die erforderlichen Angaben über den Lehrberuf (erlernte Berufstätigkeit) und die Dauer der beruflichen Grundbildung enthalten.

C. Der Einzelarbeitsvertrag

IV. Lehrvertrag (OR Art. 344 bis 346a)

Auf Verlangen der lernenden Person oder der gesetzlichen Vertretung hat sich das Zeugnis auch über die Fähigkeiten, die Leistungen und das Verhalten der lernenden Person auszusprechen.

5. Der Praktikumsvertrag

Bei einer schulisch organisierten beruflichen Grundbildung bedarf es in der Regel einer ergänzenden Bildung in beruflicher Praxis. Zu diesem Zweck ist ein so genannter Praktikumsvertrag abzuschliessen.

Der Praktikumsvertrag enthält Elemente des Einzelarbeitsvertrags und des Lehrvertrags. Er untersteht jedoch den Regeln des Einzelarbeitsvertrags. Ergänzende Bestimmungen zum Einsatz des Praktikumsvertrags in der beruflichen Grundbildung und in der höheren Berufsbildung finden sich im Berufsbildungsrecht:

BBG Art. 29 Höhere Fachschulen

- 1 Die Zulassung zu einer eidgenössisch anerkannten Bildung an einer höheren Fachschule setzt eine einschlägige berufliche Praxis voraus, soweit diese nicht in den Bildungsgang integriert ist.
- 2 Die vollzeitliche Bildung dauert inklusive Praktika mindestens zwei Jahre, die berufsbegleitende Bildung mindestens drei Jahre.

BBV: Berufliche Grundbildung

Art. 6 Begriffe

In Ausführung des Gesetzes oder in Ergänzung dazu bedeuten:

...

- d. Praktikum: eine Bildung in beruflicher Praxis, die in eine schulisch organisierte Grundbildung integriert ist und ausserhalb der Schule absolviert wird.

BBV Art. 15 Praktika

- 1 Die Anbieter einer schulisch organisierten Grundbildung sorgen für ein Angebot an Praktikumsplätzen, das der Zahl der Lernenden entspricht. Die Schule weist dies gegenüber der Aufsichtsbehörde nach.
- 2 Die Verantwortung für die Qualität des Praktikums gegenüber den Aufsichtsbehörden liegt bei den Anbietern der schulisch organisierten Grundbildung.
- 3 Der Anbieter der schulisch organisierten Grundbildung schliesst mit dem Anbieter des Praktikums einen Vertrag ab, in dem sich dieser zur vorschriftsgemässen Vermittlung von Bildung in beruflicher Praxis und allfälligen Lohnzahlungen verpflichtet.
- 4 Der Anbieter des Praktikums schliesst mit der lernenden Person einen Praktikumsvertrag ab. Dieser bedarf der Genehmigung durch die Aufsichtsbehörde, wenn das Praktikum länger als sechs Monate dauert.

C. Der Einzelarbeitsvertrag

IV. Lehrvertrag (OR Art. 344 bis 346a)

V. Der Normalarbeitsvertrag (NAV)

OR Art. 359 sieht den Erlass von Normalarbeitsverträgen (NAV) vor. NAV werden durch den Staat geschaffen, also nicht durch Parteiabmachungen. NAV sind somit staatliche Erlasse. Sie können vom Bund oder von den Kantonen aufgestellt werden. NAV haben den Charakter von Rechtsnormen. Sie gelten für sämtliche Angehörige der betreffenden Berufsgruppe, für die sie aufgestellt sind.

28

Der NAV stellt kein zwingendes Recht dar, er stellt nur dispositive (abänderbare) Normen auf. Arbeitgebende und Arbeitnehmende können das Arbeitsverhältnis durch einen Einzelarbeitsvertrag anders gestalten. Die Normalarbeitsverträge können aber vorsehen, dass solche Abmachungen zu ihrer Gültigkeit der schriftlichen Form bedürfen (OR Art. 360). Dabei darf durch solche Einzelabmachungen zwingendes Recht des OR nicht verletzt werden.

Der NAV schafft sozusagen spezielle Privatrechtsnormen für bestimmte Arten von Einzelarbeitsverträgen, die mangels anderer Abmachungen gültig sind wie die Bestimmungen des Einzelarbeitsvertrags im OR.

Wie die Praxis ist auch das Recht der Berufsbildung vielfältig. Um den Rahmen dieser Rechtsgrundlagen nicht zu sprengen, beschränken wir uns hier im Wesentlichen auf die Behandlung des Lehrverhältnisses und der anderen Formen der beruflichen Grundbildung, des zahlenmässig gewichtigsten Zweigs der Berufsbildung.

I. Begriff und Inhalt

Wie wir bereits bei der Behandlung des Arbeitsvertragsrechts gesehen haben, ist das Lehrverhältnis zunächst ein privat-rechtliches Arbeitsverhältnis von besonderer Art. Der Ausgangspunkt des Berufsbildungsrechts im hier behandelten Sinn ist also der Lehrvertrag mit den im entsprechenden Kapitel beschriebenen Elementen, bei denen auch die Grundsätze des Einzelarbeitsvertrags miteinzubeziehen sind.

Über dieses Vertragsverhältnis stülpt sich das Gesetzgebungswerk des öffentlichen Rechts, das einerseits die Vertragsfreiheit beschränkt, andererseits das Lehrverhältnis weiter gestaltet. Insbesondere bestimmt das öffentliche Recht den Ausbildungsinhalt verbindlich, legt die Ausbildungsdauer fest, ergänzt die gegenseitigen Vertragspflichten und regelt das Handeln des Staates in den Bereichen Ausbildung (z. B. Unterricht) und Kontrolle. Auch hier ist die Gesetzgebung noch nicht umfassend und einheitlich. Aus Gründen, die wir nachstehend beschreiben, liegt die Gesetzgebungskompetenz teilweise beim Bund, teilweise bei den Kantonen.

Der Übersichtlichkeit und der knappen Behandlung wegen begrenzen wir uns auf das Bundesgesetz über die Berufsbildung und die davon abhängigen Erlasse auf Bundes- und Kantonsebene. Die neue Berufsbildungsgesetzgebung des Bundes regelt seit 1. 1. 2004 die Berufsbildung entsprechend der neuen Verfassungskompetenz umfassend. Allerdings wird es noch einige Zeit dauern, bis alle Vorschriften und Ausbildungsverhältnisse auf das neue Recht ausgerichtet sind. In Art. 73 der Übergangsbestimmungen zum neuen Berufsbildungsgesetz ist festgelegt, dass die geltenden kantonalen und eidgenössischen Verordnungen über die berufliche Grundbildung innert fünf Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes anzupassen bzw. zu ersetzen sind.

Noch ein Wort zur Stellung des Berufsbildungsrechts im System des schweizerischen Arbeitsrechts: Da das Lehrverhältnis durch einen besonderen Einzelarbeitsvertrag, den Lehrvertrag, begründet wird, kann das Berufsbildungsrecht als Teil des öffentlichen Arbeitsrechts betrachtet werden. Dabei wird es oft zusammen mit dem Recht der Arbeitsvermittlung und der Arbeitsbeschaffung sowie der öffentlichen Submissionsordnung als gestaltetes öffentliches Arbeitsrecht bezeichnet.

II. Rechtsgrundlagen

1. Bundesverfassung

Artikel 63 Abs. 1 der neuen Bundesverfassung gibt dem Bund das umfassende Recht, über die Berufsbildung Vorschriften aufzustellen. Damit ist die bisher gültige Einschränkung auf Berufe in Industrie, Gewerbe, Handel, Landwirtschaft und Hausdienst aufgehoben. Dabei ist bedeutsam, dass sich der Bund nicht generell die alleinige Kompetenz vorbehalten hat. Die Kantone können in den vom Bund nicht geregelten Bereichen auch ausserhalb der reinen Vollzugsnormen tätig werden.

Die Mitwirkung der Kantone ist dabei bereits auf Verfassungsstufe festgelegt. Die für die Berufsbildung ebenfalls anwendbaren BV Art. 44 bis 46 bestimmen, dass die Kantone vor Erlass der Ausführungsvorschriften anzuhören sind, und dass ihnen in der Regel der Vollzug der Gesetzgebung zu übertragen sei.

Der Einfluss der Wirtschaftsorganisationen (im BBG exklusiv als Organisationen der Arbeitswelt bezeichnet) ist im Berufsbildungsgesetz – aber nicht mehr wie bisher in der Bundesverfassung – abgesichert. Sie sind vor Erlass neuer Vorschriften anzuhören und können teilweise Antrag stellen. Zudem können ihnen Vollzugaufgaben übertragen werden (BBG Art. 67).

2. Berufsbildungsgesetz und abhängige Erlasse

Seit dem 1. 1. 2004 ist das Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 13. 12. 2002 in Kraft (BBG). Der wichtigste vom Gesetz abhängige Vollzugserlass auf Bundesebene ist die Verordnung über die Berufsbildung vom 19. 11. 2003 (BBV), die ebenfalls zusammen mit dem Gesetz am 1. 1. 2004 in Kraft trat.

Weitere Erlasse des Bundes (die innerhalb der bereits genannten Fünfjahresfrist anzupassen bzw. aufzuheben sind):

- Verordnung des Bundesrates über die hauswirtschaftliche Ausbildung vom 27. 11. 1989.
- Verordnung des Bundesrates über Turnen und Sport an Berufsschulen vom 14. 6. 1976, die auf dem Bundesgesetz vom 17. 3. 1972 über die Förderung von Turnen und Sport abgestützt ist.
- Über 200 Reglemente des eidg. Volkswirtschaftsdepartementes (EVD) oder des BIGA über die Ausbildung und die Abschlussprüfung in den einzelnen Berufen (sie werden neu zu Verordnungen über die berufliche Grundbildung).

- Verordnung des EVD vom 26. 11. 1990 über die für die Bundesbeiträge anrechenbaren Gehälter, Taggelder und Entschädigungen in der Berufsbildung (Plafond-Verordnung BBV).
- Verordnung des BIGA vom 15. 10. 1980 über das Mindestprogramm der Ausbildungskurse für Lehrmeister.
- Bildungspläne des BIGA zu den wichtigsten in Verordnungen über die berufliche Grundbildung geordneten Berufen für den berufskundlichen Unterricht sowie Bildungspläne in Allgemeinbildung und Turnen und Sport.
- Verordnung des BBT über die Mindestvorschriften für die Allgemeinbildung in der beruflichen Grundbildung (VMAB) (im Entwurf, siehe: www.bbt.admin.ch)
- Rahmenlehrpläne für Berufsbildungsverantwortliche (im Entwurf)

Diese Liste ist nicht vollständig. Eine Übersicht gibt das jährliche Inhaltsverzeichnis des Bundesrechts, das von der Bundeskanzlei herausgegeben wird.

3. Kantonale Gesetzgebung

Wie von der Verfassung gefordert, bestimmt das BBG in Art. 66, dass die Kantone für den Gesetzesvollzug zuständig sind, soweit nicht von Gesetzes wegen der Bund auch für Vollzugsaufgaben eingesetzt ist. Zu diesem Zweck erlassen die Kantone die notwendigen Vollzugsvorschriften, wobei sie nicht der Gesetzgebung des Bundes widersprechen dürfen.

Im Wesentlichen als Ausführungsgesetzgebung gestaltet, ist die kantonale Gesetzgebung auf das Bundesrecht abgestützt und folgt zwangsläufig auch zeitlich nach. Die kantonalen Gesetze heissen in der Regel Einführungsgesetze, weil sie die Bundesnormen erst der kantonalen Vollzugsorganisation zuweisen, sie also ins kantonale Bezugssystem einführen.

Nicht alle Kantone erlassen Gesetze im formellen Sinne. Teilweise erfolgt die Einführung des Bundesrechts lediglich durch Verordnungen der Legislative oder der Regierung, was das Verfahren beschleunigt, aber in der Regel den Gesetzgebungsspielraum etwas einengt.

III. Das Berufsbildungsgesetz im Einzelnen

1. Geltungsbereich und Inhalt (BBG Art. 2)

Das Berufsbildungsgesetz regelt für sämtliche Berufsbereiche ausserhalb der Hochschulen:

- a. die berufliche Grundbildung, einschliesslich der Berufsmaturität;
- b. die höhere Berufsbildung;
- c. die berufsorientierte Weiterbildung;
- d. die Qualifikationsverfahren, Ausweise und Titel;
- e. die Bildung der Berufsbildungsverantwortlichen;
- f. die Zuständigkeit und die Grundsätze der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung;
- g. die Beteiligung des Bundes an den Kosten der Berufsbildung.

Das Gesetz gilt nicht für Bildungen, die in anderen Bundesgesetzen geregelt sind.

Der Bundesrat kann zudem im Einvernehmen mit den Kantonen einzelne Berufsbereiche vom Geltungsbereich ausnehmen, soweit dies im Interesse einer sinnvollen Aufgabenverteilung zwischen Bund und Kantonen geboten ist.

2. Die berufliche Grundbildung (BBG Art. 12 ff.)

a. Inhalte, Lernorte, Verantwortung

Die Elemente der beruflichen Bildung werden im Sinne der dualen Bildung wie folgt festgelegt:

- Bildung in beruflicher Praxis;
- allgemein bildender und berufskundlicher Unterricht;
- Ergänzung der Bildung in beruflicher Praxis und schulischer Bildung, wo die zu erlernende Berufstätigkeit dies erfordert.

Die Vermittlung der beruflichen Grundbildung findet in der Regel an folgenden Lernorten statt:

- im Lehrbetrieb, im Lehrbetriebsverbund, in Lehrwerkstätten, in Handelsmittelschulen oder in anderen zu diesem Zweck anerkannten Institutionen für die Bildung in beruflicher Praxis
- in Berufsfachschulen für den allgemein bildenden und berufskundlichen Unterricht;
- in überbetrieblichen Kursen und vergleichbaren dritten Lernorten für Ergänzungen der beruflichen Praxis und der schulischen Bildung.

Damit ist für die berufliche Grundbildung der Kerngehalt des bisherigen Berufsbildungsgesetzes erhalten. Hingegen geht das neue Gesetz auf den ersten Blick von einer grösseren Vielfalt der Lernorte aus. Allerdings ändert sich im Grundsatz ausser den neuen Begriffen gegenüber dem heutigen Zustand bei der beruflichen Grundbildung wenig.

b. Verordnungen über die berufliche Grundbildung

Die Berufstitel sind nicht mehr im Gesetz umschrieben. Sie sollen nach Gesetz für jeden durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) anerkannten Beruf in einer Verordnung über die berufliche Grundbildung (bisher Reglemente) geregelt werden (BBG Art. 19).

Die Verordnungen über die berufliche Grundbildung beschränken sich auf rechtlich relevante Inhalte des Lehrberufs. Sie definieren die Kernelemente des Lehrberufs, die Anforderungen an die Lehrkräfte, die Höchstzahl der Lernenden, das Qualifikationsverfahren, etc.

Der Bildungsplan wird als Teil der Verordnung über die berufliche Grundbildung betrachtet. Er ist das pädagogische Konzept der beruflichen Grundbildung.

Die bisherigen Ausbildungs- und Prüfungsreglemente werden in einer längeren Übergangsfrist in Verordnungen über die berufliche Grundbildung umgewandelt. Verordnungen werden gemeinsam von Bund, Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt erarbeitet.

c. Bildungstypen und Dauer

Die Dauer der beruflichen Grundbildung wird mit einem Zeitrahmen von zwei bis vier Jahren festgelegt. Das eidg. Fähigkeitszeugnis ist neu für berufliche Grundbildungen von drei oder vier Jahren reserviert, während zweijährige Ausbildungsgänge zum eidg. Berufsattest führen.

Für das Erlangen der Berufsmaturität ist das eidg. Fähigkeitszeugnis zusammen mit dem Abschluss der erweiterten Allgemeinbildung notwendig.

Die bisherige Anlehre als individuell gestaltete berufliche Grundbildung für Schwächere wird vom Gesetz nicht mehr erfasst und vollständig auf den Weg der privatrechtlichen Ausgestaltung verwiesen. Das Gesetz geht davon aus, dass die Bedürfnisse in diesem Bereich durch die zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest abgedeckt sind.

Die zweijährige berufliche Grundbildung ist wie die drei- oder vierjährige Grundbildung in einer Verordnung über die berufliche Grundbildung geregelt

und führt zu einem standardisierten Beruf. Sie richtet sich an vorwiegend schulisch Schwächere und betont einfachere, praktisch orientierte Tätigkeiten. Der Unterricht in einer Berufsfachschule und die überbetrieblichen Kurse sind in der jeweiligen Verordnung über die berufliche Grundbildung geregelt.

Organisationstypen der beruflichen Grundbildung (BBV Art. 6):

- betrieblich organisierte Grundbildung: berufliche Grundbildung, die hauptsächlich in einem Lehrbetrieb oder in einem Lehrbetriebsverbund stattfindet;
- Lehrbetriebsverbund: Zusammenschluss von mehreren Betrieben zum Zweck, lernenden Personen in verschiedenen spezialisierten Betrieben eine umfassende Bildung in beruflicher Praxis zu gewährleisten;
- schulisch organisierte Grundbildung: berufliche Grundbildung, die hauptsächlich in einer schulischen Institution stattfindet, namentlich in einer Lehrwerkstätte oder einer Handelsmittelschule allenfalls ergänzt durch Praktika.

Die zahlenmässig weitaus bedeutendste Variante ist in der Schweiz die drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis, die in einem Lehrbetrieb absolviert wird. Im Betrieb wird die praktische und in der Berufsfachschule die theoretische Ausbildung vermittelt. Dieses Grundsystem der schweizerischen Berufsausbildung wird duales Bildungssystem genannt. Es vermag eine grosse Fülle von Ausbildungsplätzen in einer grossen Vielfalt von Berufen anzubieten und passt sich rasch dem wirtschaftlichen Wandel an. Diese Eigenschaften führten dazu, dass eine Einführung des Systems auch in anderen Ländern immer wieder diskutiert wird.

Um den oft kritisierten Mangel der Betriebsausbildung, die meist fehlende Systematisierung der Ausbildungsschritte, auszugleichen, verlangt das BBG weiterhin die Durchführung von überbetrieblichen Kursen (bisher Einführungskurse), die aber verantwortungsmässig ein Teil der Betriebsausbildung sind und nicht eigentlich einen dritten Ausbildungsträger schaffen. Der oft genannte Begriff des dualen Systems ist daher missverständlich.

Die Berufsbildung ist als System durchlässig gestaltet. Wer beispielsweise eine zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest absolviert, kann auch in eine drei- oder vierjährige Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis übertreten. Die bereits erworbenen Fähigkeiten werden bei der weiteren Bildung im Berufsfeld angerechnet. Die Durchlässigkeit wird in den jeweiligen Verordnungen über die berufliche Grundbildung geregelt.

Zudem ist nach Abschluss der drei- oder vierjährigen beruflichen Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis der Eintritt in die höhere Berufsbildung oder in verschiedene andere Formen der berufsorientierten Weiterbildung möglich.

d. Die Partner der beruflichen Grundbildung

Wie bereits dargelegt, ist der Lehrvertrag die rechtliche Grundlage der beruflichen Grundbildung im Betrieb. Die Partner sind die lernende Person und der Arbeitgeber (bzw. in der Durchführung die Berufsbildnerin oder der Berufsbildner).

Die mit dem Privatrecht verbundene Vertragsfreiheit wird durch das BBG ganz erheblich eingeschränkt, indem für beide Partner des Lehrvertrags Voraussetzungen gefordert werden, die erst zum Vertragsabschluss berechtigten:

Die berufliche Grundbildung schliesst an die obligatorische Schulpflicht an. Der Bundesrat kann Vorschriften zum Mindestalter erlassen, hat dies aber bisher nicht getan (BBG Art. 15 Abs. 3).

Berufsbildner oder Berufsbildnerin im Sinne des BBG (Art. 45) kann nur sein, wer über eine qualifizierte fachliche Bildung sowie über angemessene pädagogische und methodisch-didaktische Fähigkeiten verfügt. In BBV Art. 44 konkretisiert der Bundesrat dieses Anforderungsprofil wie folgt: «Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in Lehrbetrieben verfügen über:

- a. ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis auf dem Gebiet, in dem sie bilden, oder über eine gleichwertige Qualifikation,
- b. zwei Jahre berufliche Praxis im Lehrgebiet,
- c. eine berufspädagogische Qualifikation im Äquivalent von 100 Lernstunden.

Anstelle der Lernstunden können 40 Kursstunden treten. Diese werden durch einen Kursausweis bestätigt.»

Berufsbildner/in sein ist eine persönliche Aufgabe. Die Betriebsinhaber/innen sind oft gleichzeitig die Berufsbildner/innen oder sie bezeichnen einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin. Diese Mitarbeitenden müssen die gesetzlichen Voraussetzungen zum Ausbilden ebenfalls erfüllen.

Die Kontrolle über diese Voraussetzungen geschieht durch die kantonale Behörde, meist das Berufsbildungsamt, der deshalb jeder Lehrvertrag zur Genehmigung vorzulegen ist (BBG Art. 14). Gemäss BBG Art. 20 bedarf der Lehrbetrieb auch einer Bildungsbewilligung, der wohl die Prüfung der allgemeinen Voraussetzungen nach BBG Art. 24 vorangeht. Gegenüber dem Gesetz von 1980 ändert sich im Grunde nichts. Allerdings gingen im Gesetz, das 2004 in Kraft gesetzt wurde, mit seiner nicht sehr organischen Systematik die klaren Aussagen darüber etwas verloren.

Pro Betrieb dürfen ferner nicht beliebig viele lernende Personen ausgebildet werden. Ihre Zahl soll zur Zahl der im Betrieb beschäftigten gelernten Fachkräfte in einem angemessenen Verhältnis stehen. Ebenso sollen sich die lernenden Personen über die Lehrjahre vernünftig verteilen. Leider findet sich diese klare Aussage des Gesetzes von 1980 nicht mehr in den neuen Vorschriften von 2004. Es wird jedoch vor allem im gewerblichen Bereich nach wie vor wichtig sein nach einer solchen Regel zu verfahren. Die Festlegung dieser Verhältniszahlen ist allenfalls Sache des Bundes in den Verordnungen über die berufliche Grundbildung für die einzelnen Berufe.

e. Die Durchführung der praktischen Ausbildung

Weder Ausbildungsdauer noch Ausbildungsinhalt sind in das Belieben der Vertragspartner gestellt.

Beides wird berufsweise in einer Verordnung über die berufliche Grundbildung durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) festgelegt. Eine Verkürzung oder Verlängerung der Dauer der beruflichen Grundbildung ist allerdings unter bestimmten Voraussetzungen, die das Erreichen des Lehrziels zum Inhalt haben, möglich, muss aber von der Behörde des Kantons verfügt werden (BBG Art. 18, BBV Art. 4 und 8 Abs. 7).

In der vom öffentlichen Recht festgelegten Dauer der beruflichen Grundbildung haben die Berufsbildner/innen die lernenden Personen nach dem Bildungsplan der Verordnung über die berufliche Grundbildung auszubilden. Die Berufsbildner/innen haben dafür zu sorgen, dass bei der praktischen Ausbildung für eine Koordination mit dem Unterricht in der Berufsfachschule gesorgt ist. Dies bedingt eine möglichst enge Verbindung zwischen Betrieb und Berufsfachschule. Ein Zustand, der wohl in vielen Fällen erst noch zu schaffen ist und sowohl von Seiten der Betriebe als auch der Berufsfachschulen noch ordentliche Anstrengungen erfordert (BBG Art. 16 Abs. 5). Das Berufsbildungsgesetz geht auch davon aus, dass informierte lernende Personen besser motivierte Lernende sind und verpflichtet den Lehrbetrieb (Anbieter der Bildung in beruflicher Praxis) und die Berufsfachschule, die Lernenden über alle wesentlichen Massnahmen bei der Ausbildung zu informieren und sie auch angemessen mitreden zu lassen (BBG Art. 10).

Die lernende Person leistet Arbeit während ihrer beruflichen Grundbildung. Diese muss aber mit ihrem Beruf in Zusammenhang stehen und darf die Ausbildung nicht behindern (OR Art. 345a). Vielmehr sollte die Regel sein, dass auch die produktive Arbeit zum Ausbildungsfortschritt beiträgt.

Zur Vermittlung der grundlegenden Fertigkeiten des Berufs haben die Organisationen der Arbeitswelt (OdA), so heissen nach dem neuen Gesetz die

Berufsverbände, überbetriebliche Kurse durchzuführen. Der überbetriebliche Kurs gehört vor allem zum berufspraktischen Teil der Ausbildung. Systematisch nicht nachvollziehbar ist, dass das Gesetz den Kantonen die Verpflichtung dafür überträgt, dass die Kurse angeboten werden (BBG Art. 23). In BBV Art. 21 ist dann festgehalten, dass die Kantone die Organisationen der Arbeitswelt bei der Bildung von Trägerschaften für die Kurse zu unterstützen haben. Der Besuch der Kurse ist obligatorisch, sofern die lernende Person nicht auf Grund einer Bewilligung der kantonalen Behörde vom Besuch befreit ist, weil sie die Ausbildung in einem betrieblichen Ausbildungszentrum oder in einer Lehrwerkstätte besucht.

Die Kurse dürfen nicht zu Lasten der schulischen Bildung an der Berufsfachschule gehen. Es sind organisatorische Lösungen zu finden, die eine vernünftige Kursdurchführung ohne Einschränkung der schulischen Bildung erlauben.

Die lernende Person und ihre gesetzliche Vertretung haben natürlich auch Pflichten. So hat die lernende Person alles zur Erreichung des Lehrziels zu tun (OR Art. 345). Dabei hat sie die Anordnungen des Berufsbildners oder der Berufsbildnerin zu befolgen und das Geschäftsgeheimnis zu wahren.

Die Auflösung des Lehrverhältnisses ausserhalb des ordentlichen Abschlusses der beruflichen Grundbildung wurde bereits im Rahmen des Einzelarbeitsvertrags behandelt.

Das BBG bringt den Parteien des Lehrvertrags zusätzliche Pflichten. So sind immer die kantonale Behörde und die Berufsfachschule zu benachrichtigen. Die Parteien haben wohl auch die Pflicht, am Schlichtungsversuch des Berufsbildungsamts mitzuwirken (BBG Art. 25).

Für Forderungen, die sich aus Vertragsverletzungen ergeben können, gelten die Regeln des Zivilrechts und des Zivilverfahrens.

3. Die theoretische Ausbildung

a. Grundsätzliches

Der Begriff der dualen Bildung lässt erwarten, dass die Bildungsverantwortung von zwei Partnern getragen wird. Gemeint sind der Lehrbetrieb und die Berufsfachschule. Am Anfang der Entwicklung handelte es sich um eine recht ungleiche Partnerschaft. Das Hauptgewicht lag beim Betrieb, der auch die eigentliche Bildungsverantwortung trug, die auch gerichtlich klagbar war. Die Berufsfachschule hatte eine mehr subsidiäre Aufgabe.

Zunehmend wurden aber die Bildungsvorschriften klarer gefasst, wobei sich für Schule und Betrieb ein getrenntes Pflichtenheft ergab. Der Berufsfachschule wird die Vermittlung der theoretischen Grundlagen und der Detailkenntnisse eines Berufs sowie die Förderung der Allgemeinbildung aufgetragen, während der Lehrbetrieb vor allem die praktischen Fertigkeiten zu vermitteln und deren Übung zu ermöglichen hat.

Das Berufsbildungsgesetz hat daraus auch rechtlich die klare Folgerung gezogen, indem es der Berufsfachschule einen eigenständigen Bildungsauftrag zuweist (BBG Art. 21).

Die Organisation der schulischen Bildung ist grundsätzlich Aufgabe der Kantone. Sie haben den Unterricht zu organisieren und auch für die Errichtung der Schulbauten zu sorgen (BBG Art. 22).

So einheitlich der Inhalt der schulischen Bildung festgelegt ist, so vielfältig wird in den Kantonen die organisatorische Aufgabe gelöst.

b. Organisation der schulischen Bildung

Die Vorschriften zur Organisation der schulischen Bildung im Kanton finden sich in der Regel in der kantonalen Einführungsgesetzgebung zum eidg. Berufsbildungsgesetz.

Ein wesentlicher Bestandteil der Schulorganisation ist die Trägerschaft der Schulen. Je nach Tradition und politischer Konstellation ist die Schulträgerschaft verschieden geregelt. Drei Hauptvarianten lassen sich feststellen:

- Träger der Berufsfachschulen ist der Kanton.
- Gemeinden oder Gemeindeverbände sind Schulträger.
- Träger können Gemeinden, gemeinnützige Organisationen, Verbände oder Betriebe, allenfalls zusätzlich der Kanton sein.

Besonders verbreitet ist die Trägerschaft der kaufmännischen Berufsfachschulen durch die örtlichen kaufmännischen Vereine, Arbeitnehmervereinigungen also.

Immer ist der Kanton zuständig, die Trägerschaft zu regeln. Mit Ausnahme der interkantonalen Fachkurse (BBG Art. 22 Abs. 5) hat der Bund keine Kompetenz, die Trägerschaft festzulegen.

Die oberste Organisationskompetenz, die Weisungsgewalt und auch das Aufsichtsrecht haben sich die Kantone überall im Wesentlichen vorbehalten, so dass mit der Trägerschaft sowohl der Gemeinden als auch der Verbände nicht allzu grosser Einfluss auf die eigentliche Schulorganisation verbunden ist. Dazu kommt, dass die Kosten zur Hauptsache durch Kanton, Bund und allenfalls Gemeinden getragen werden.

D. Das Berufsbildungsrecht

III. Das Berufsbildungsgesetz im Einzelnen

Noch ein Wort zu den Kosten: Die Kosten der schulischen Bildung werden vorwiegend von der öffentlichen Hand getragen im Gegensatz zur Ausbildung in Betrieb und überbetrieblichem Kurs. Von Gesetzes wegen darf für die obligatorische schulische Bildung kein Schulgeld erhoben werden (BBG Art. 22 Abs. 2).

c. Obligatorische schulische Bildung

Jede lernende Person im Sinne des Berufsbildungsgesetzes ist verpflichtet, die Berufsfachschule zu besuchen. Umgekehrt sind die Kantone gehalten, jeder lernenden Person aus Lehrbetrieben ihres Gebiets die obligatorische schulische Bildung zu ermöglichen. Der Arbeitgeber hat den lernenden Personen die Unterrichtszeit ohne Lohnabzug freizugeben (OR Art. 345a Abs. 2). Die Dauer und der wesentliche Inhalt der schulischen Bildung werden vom Bund in verbindlichen Bildungsplänen festgelegt, die zusammen mit den Verordnungen über die berufliche Grundbildung erlassen werden. Heute beträgt in jedem Beruf die Mindestschuldauer einen Tag.

Der Unterricht besteht aus berufskundlichen und allgemein bildenden Fächern. Für die Mehrzahl der Berufe gelten für die Allgemeinbildung die Verordnung des BBT über die Mindestvorschriften für die Allgemeinbildung in der beruflichen Grundbildung (VMAB) sowie der Rahmenlehrplan für den allgemein bildenden Unterricht in der beruflichen Grundbildung. Pro Schultag ist auch eine Lektion Sport zu erteilen.

Nachstehend als Beispiel die Studententafel aus einem aktuellen Lehrplan:

Lektionenplan der Berufsfachschule

Studententafel für die Berufsfachschule der Hotelfachfrau/des Hotelfachmanns

Die Verteilung der Lektionen auf die Lehrjahre erfolgt nach regionalen Begebenheiten und grundsätzlich in Absprache mit den zuständigen Behörden und Anbietern in beruflicher Praxis.

Fächer	Lehrjahre			Total Lektionen
	1	2	3	
1. Berufskunde	160	160	160	480
1.1 Betriebswirtschaft, Betriebsorganisation				(70)
1.2 Hygiene				(20)
1.3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz				(20)
1.4 Logistik				(40)
1.5 Gästebetreuung				(100)
1.6 Raumgestaltung				(20)
1.7 Werterhaltung				(150)
1.8 Wäscheversorgung				(30)
1.9 Anlagen, Maschinen, Geräte und Utensilien				(30)
2. Zweite Sprache	40	40	40	120
3. Allgemein bildender Unterricht	120	120	120	360
4. Sport	40	40	40	120
Total	360	360	360	1080

Die Berufsfachschule (BBG Art. 21) hat einen eigenständigen Bildungsauftrag, sie

- fördert die Entfaltung der Persönlichkeit und die Sozialkompetenz der Lernenden durch die Vermittlung der theoretischen Grundlagen zur Berufsausübung und durch Allgemeinbildung;
- berücksichtigt die unterschiedlichen Begabungen und trägt mit speziellen Angeboten den Bedürfnissen besonders befähigter Personen und von Personen mit Lernschwierigkeiten Rechnung;
- fördert die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann sowie die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen durch entsprechende Bildungsangebote und -formen.

d. Zusätzliches Schulangebot

Gesetz und Verordnung (BBG Art. 22 Abs. 3 und 4; BBV Art. 20) nennen folgende weitere Einsatzmöglichkeiten der Berufsfachschulen:

- Stützkurse
- Freikurse (freiwillige Kurse)
- Berufsorientierte Weiterbildung
- Kurse zur Vorbereitung auf den Besuch von höheren Schulen
- Angebote der höheren Berufsbildung
- Berufsmaturität (Berufsmittelschule)

Stützkurse dienen der Vertiefung des berufskundlichen Unterrichts. Es ist ein «befristeter Zusatzunterricht, um Lernenden mit einem schulischen Rückstand das Aufholen zu erleichtern». Der Besuch muss auch während der Arbeitszeit ohne Lohnabzug gestattet werden. Die Zulassung ist wohl von der Schule festzulegen, obwohl das Gesetz dies nicht regelt. Der Berufsbildner oder die Berufsbildnerin kann die lernende Person anweisen, ein Stützkursangebot der Schule zu benützen. Auch die Aufsichtsbehörde, in der Regel das Berufsbildungsamt, kann wohl Stützkurse «zur Sanierung» eines Lehrverhältnisses anordnen, was aber sinnvollerweise nur im Einvernehmen mit der lernenden Person geschieht.

Stützkurse dürfen nicht mehr als einen halben Tag Arbeitszeit pro Woche beanspruchen (BBV Art. 20). Lernende, die Stützkurse besuchen, sind in der Regel vom Besuch der Freifächer ausgeschlossen. Ausschlaggebend wird hier die Belastbarkeit der lernenden Person sein. Auch wird in der Regel der Besuch eines Freikurses in der Freizeit kaum behindert werden.

Weiterbildungs- und Umschulungskurse sind seit langem im Angebot insbesondere von grösseren Berufsfachschulen enthalten. Die Betonung liegt aber deutlich bei der berufsorientierten Weiterbildung und nicht bei einer gezielten Umschulung.

e. Verhältnis schulische Bildung – praktische Ausbildung

«Der Lehrbetrieb muss die Lehrlinge/Lernenden die Berufsschule für den Pflichtunterricht und allenfalls freiwilligen Unterricht besuchen lassen. Umgekehrt muss die Schule auf die Betriebsausbildung Rücksicht nehmen und den Unterricht möglichst in ganzen Blöcken von ganzen und allenfalls halben Tagen organisieren. Der Unterricht, mit Ausnahme von Turnen und Sport, ist abends um 18.00 Uhr zu beenden. Vor oder nach einem ganztägigen Unterricht darf der Lehrling nicht mehr zur Arbeit im Betrieb herangezogen werden.»

So präzise hat sich das Berufsbildungsrecht von 1980 ausgedrückt (aBBG Art. 33). Das BBG von 2004 beschränkt sich auf die allgemeine Koordinationsverpflichtung der Lernorte und die Ordnungsfunktion des Kantons. Diese werden wohl die bewährten Grundsätze fortsetzen. Immerhin bestimmt BBV Art. 18, dass ein Berufsschultag (inkl. Frei- und Stützkurse) nicht mehr als neun Lektionen umfassen darf.

Die Organisation der schulischen Bildung liegt letztlich in der Verantwortung der Kantone. Grundsätzlich geht wohl das Gesetz davon aus, dass die schulische Bildung wöchentlich durchgeführt wird. Das wird wohl zumeist so bleiben. Das Gesetz verlangt die Ansetzung des Unterrichts möglichst auf ganze Tage.

Von Bundesrechts wegen sind die Schulen, wie die anderen Ausbildungspartner auch, verpflichtet, den Lernenden ein «angemessenes Mitspracherecht» einzuräumen (BBG Art. 17 Abs. 3).

Den Berufsbildner/innen gegenüber ist die Schule verpflichtet zu berichten, wenn die Schulleistungen einen Prüfungsmisserfolg befürchten lassen. Die Schule ist aber nicht berechtigt, von sich aus einen schwachen Schüler oder eine schwache Schülerin auszuschliessen oder repetieren zu lassen. Solche Massnahmen, die in das Lehrverhältnis wesentlich eingreifen, sind der Aufsichtsbehörde des Kantons vorbehalten (BBG Art. 17 Abs. 3).

f. Interkantonaler Fachkurs (BBG Art. 22 Abs. 5)

Eine organisatorische Sonderform für den berufskundlichen Unterricht ist der interkantonale Fachkurs, der nicht mit der so genannten interkantonalen

Fachklasse verwechselt werden darf, bei der an einer Berufsfachschule auf Grund einer Absprache der beteiligten Kantone Schüler/innen aus mehreren Kantonen in einer Klasse unterrichtet werden. Bei interkantonalen Fachkursen handelt es sich im Grunde genommen darum, dass der Bund unter besonderen Voraussetzungen dem einzelnen Kanton den Organisationsauftrag für den berufskundlichen Unterricht in einem bestimmten Beruf entzieht und selber Unterrichtsorganisator wird. Er tat dies bisher durch Erlass eines Reglements, das Trägerschaft, Organisation und Kostentragung des Kurses regelte.

Voraussetzung für die Bewilligung von interkantonalen Fachkursen ist, «wenn dadurch das Bildungsziel besser erreicht und die Bildungsbereitschaft der Lehrbetriebe positiv beeinflusst wird, keine übermässigen Kosten erwachsen und für die Teilnehmenden keine erheblichen Nachteile entstehen». Antragsteller können Berufsverbände sein, die als Begriff im Gesetz von 2004 nur in diesem Zusammenhang «überlebt» haben. Unabdingbar wird die Konsultation der Kantone sein, wird doch mit dieser Bestimmung die grundsätzliche Zuständigkeit der Kantone für die Organisation des Unterrichts durchbrochen.

Beispiele:

Die Kochlehrlinge aus Saisonbetrieben besuchen in den Zwischensaisonzeiten anstelle des wöchentlichen Unterrichts an den Berufsfachschulen die Blockkurse, die in verschiedenen Kurshotels durch die Hotel&Gastroformation (bisher SFG, Schweizerische Fachkommission für Berufsbildung im Gastgewerbe) durchgeführt werden (Reglement vom 23. 1. 1974).

Die lernenden Gipser der deutschen Schweiz besuchen anstelle der Berufsfachschule pro Lehrjahr zehn Kurse zu 32 Stunden, die vom Schweiz. Maler- und Gipsermeisterverband in Wallisellen durchgeführt werden.

4. Der Lehrabschluss

a. Die Qualifikationsverfahren in der beruflichen Grundbildung

Qualifikationsverfahren ist der Oberbegriff für alle Verfahren, die geeignet sind festzustellen, ob eine Person über die Kompetenzen verfügt, die in der jeweiligen Verordnung über die berufliche Grundbildung festgelegt sind. Das bedeutendste Qualifikationsverfahren ist die Abschlussprüfung am Ende der beruflichen Grundbildung, möglich sind auch Teilprüfungen.

b. Zweck und Inhalt der Abschlussprüfung

Viele Prüfungen wollen vor allem die Kandidaten und Kandidatinnen im Hinblick auf eine künftige weitere Qualifizierung selektionieren. Bei der Abschlussprüfung geht es darum, Berufsleute als solche auszuweisen. Es «soll festgestellt werden, ob der Lehrling die im Ausbildungsreglement und im Lehrplan umschriebenen Lernziele, die ihn zur Ausübung seines Berufes befähigen, erreicht hat» (aBBG Art. 38). Die lernende Person hat gesamtschweizerisch einheitlich genau festgelegte Ziele zu erreichen. Das positive Ergebnis findet im eidg. Fähigkeitszeugnis seinen Niederschlag, das nicht Notenwerte zum Inhalt hat, sondern einen geschützten Titel als Berufsmann/ Berufsfrau verleiht.

Das neue Recht umschreibt dies als «Nachweis der beruflichen Qualifikationen» und beschränkt sich im Weiteren auf die Anforderungen an das Verfahren (BBV Art. 30).

In den meisten Berufen besteht die Prüfung aus drei Teilen:

- **Praktische Arbeiten:** Bis zu einer Woche dauernder praktischer Einsatz unter Prüfungsbedingungen; wird vielfach doppelt gewichtet und das Ergebnis in einer so genannten Fallnote festgehalten, d.h. ein Prüfungserfolg im Ganzen hängt vom Bestehen der Prüfung in den praktischen Arbeiten ab.
- **Berufskennnisse:** Prüft vor allem den berufskundlichen Stoff der Berufsfachschule. In einigen Berufen werden die Schulleistungen miteinbezogen, jedoch ist bei Berufen, die nach dem Berufsbildungsgesetz von 2004 neu geregelt werden, ein Einbezug der Schulleistungen überall vorgesehen.
- **Allgemeinbildung:** In vielen gewerblich-industriellen Berufen Fachnote aus drei Positionen:
 - Selbstständige Vertiefungsarbeit und Auswertung
 - Schriftliche und/oder mündliche Einzelprüfung
 - Erfahrungsnote

Der Lehrplan Allgemeinbildung wird zurzeit überarbeitet. Für die Abschlussprüfung sind keine wesentlichen Änderungen vorgesehen.

Etwas anders liegt die Verteilung vor allem in den so genannten kaufmännischen Berufen, wo die Prüfung des Schulstoffs zeitlich überwiegt.

Der Prüfungsstoff ist in Berufen, die in neuerer Zeit geordnet wurden, sehr genau umschrieben. Ebenso sind die Prüfungsform, die Prüfungszeiten und die Notenwerte bundesrechtlich festgelegt (BBV Art. 34). Auch in den

neuen Ausbildungsvorschriften (Verordnungen über die berufliche Grundbildung) ist die Abschlussprüfung (Qualifikationsverfahren) verbindlich zu regeln.

Die Teilnahme an der Abschlussprüfung ist für die lernende Person obligatorisch. Der Berufsbildner oder die Berufsbildnerin hat ihr für diese Zeit ohne Lohnabzug freizugeben.

c. Durchführung der Prüfung (BBG Art. 40 f.; BBV Art. 39)

Während also der Bund die Prüfungsanforderungen recht genau festlegt, ist die Durchführung der Prüfungen Sache der Kantone. Entsprechend vielfältig sind denn auch die Organisationsstrukturen. Die eigentliche Prüfungsdurchführung liegt in der Regel bei Prüfungskommissionen, die entweder für Berufe bzw. Berufsgruppen oder den ganzen Kanton zuständig sind. Die Prüfungsexperten und -expertinnen werden aus Fachkräften der Berufspraxis und der Berufsfachschule rekrutiert und vom Kanton gewählt.

Der grundsätzliche Entscheid über den erreichten Prüfungserfolg liegt entweder bei einer zentralen Prüfungskommission oder einer Amtsstelle, dem Berufsbildungsamt.

Einige Kantone (Luzern, St. Gallen, Baselstadt) haben von der Befugnis Gebrauch gemacht, die Prüfungsdurchführung einem oder mehreren Berufsverbänden zu übertragen. Im Grunde genommen ermöglicht damit das Gesetz die Weiterführung einer Tradition, waren doch die Berufsverbände ursprünglich die Träger der Berufsbildung, bevor der Bund 1930 das erste Berufsbildungsgesetz erliess und Kontrollaufgaben zunehmend als Staatspflichten festlegte.

Als Ausnahme von der grundsätzlichen Organisationskompetenz der Kantone hat sich der Bund vorbehalten, die Prüfungsdurchführung Berufsverbänden zu übertragen, entweder für die ganze Schweiz, einen Landesteil oder für einzelne Fächer (BBG Art. 40). Er macht aber von dieser Möglichkeit nur zurückhaltend und nicht gegen den Willen der Kantone Gebrauch, könnten doch diese die Kostentragung verweigern. Die vollständige Durchführungskompetenz für die ganze Schweiz wurde bisher lediglich dem Schweizerischen Kaufmännischen Verband (SKV) für die Berufe der kaufmännischen und der Büro-Angestellten übertragen. Die Kantone haben sich aber Aufsichtsrechte und das Rechtsmittelverfahren vorbehalten.

Entscheide über das Ergebnis der Prüfung sind Verwaltungsverfügungen, gegen die Rechtsmittel ergriffen werden können (Beschwerden, Rekurse). Die Regelung des Verfahrens ist Sache der Kantone. Der Bund schreibt ledig-

lich vor, dass die Kantone mindestens eine Beschwerdeinstanz zu bezeichnen haben. Vielerorts wurden aber in den Kantonen im Rahmen des Ausbaus der Verwaltungsgerichtsbarkeit zwei und mehr Instanzen festgelegt. Beschwerdeentscheide der Kantone über das Prüfungsergebnis sind grundsätzlich endgültig. Lediglich im Bereich der Verfassungsgerichtsbarkeit übt das Bundesgericht eine Kontrolle aus.

Beispiel:

Ein Kandidat, der im Kanton mit seiner Beschwerde gegen den Entscheid, er sei an der Prüfung durchgefallen, bei allen kantonalen Instanzen abgeblitzt ist, muss sich grundsätzlich mit dieser Beurteilung des Sachverhalts abfinden. Wenn er aber beispielsweise in einem Rekursverfahren nicht angehört worden ist, kann er die Entscheidung wegen Verletzung von BV Art. 8 bzw. 29 (Rechtsgleichheit; rechtliches Gehör) beim Bundesgericht mit staatsrechtlicher Beschwerde anfechten.

Ein Prüfungsmisserfolg ist durch eine zweimalige Gelegenheit zur Prüfungswiederholung zu korrigieren. Dabei müssen nur die Prüfungsteile geprüft werden, bei denen in der vorherigen Prüfung ungenügende Noten erzielt wurden (BBV Art. 33). Allerdings können die Prüfungsbestimmungen strengere Bedingungen vorsehen.

d. Abschlussprüfung ohne berufliche Grundbildung

(BBG Art. 34 Abs. 2; BBV Art. 31 und 32)

Neben der drei- oder vierjährigen beruflichen Grundbildung gibt es noch weitere Wege, um in den Besitz des eidg. Fähigkeitszeugnisses zu gelangen.

Personen, die eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung haben, werden ebenfalls auf Verlangen zur Abschlussprüfung zugelassen, ohne hierfür eine formale Bildung durchlaufen zu müssen. Das Berufsbildungsgesetz lässt für den Nachweis von Kompetenzen mehrere Möglichkeiten offen:

Die Gesuchstellerinnen und Gesuchsteller müssen ihre berufliche Praxis und die bisherigen Bildungsleistungen dokumentieren. Zuständig für die Zulassung zu einem Qualifikationsverfahren der beruflichen Grundbildung ist das Berufsbildungsamt des Wohnkantons.

Artikel 15 BBV geht davon aus, dass es auch rein schulisch organisierte Grundbildungen gibt, die mit betrieblichen Praktika ergänzt werden. Bisher wurden die Handelsmittelschulen als einzige vollschulische Einrichtungen im Gesetz aufgeführt, die zum eidg. Fähigkeitszeugnis führen. Künftig könnten

auch andere vollschulische Angebote aufgebaut werden. Insbesondere könnten bisherige private Fachschulen die Anerkennung suchen, die gemäss BBG von 1980 Art. 41 den Zugang zur Abschlussprüfung fanden.

5. Berufliche Grundbildung für Schwächere

46

Das neue BBG sieht die Anlehre als formelle Einrichtung nicht mehr vor. Noch vorhandene Bedürfnisse der beruflichen Grundbildung für Schwächere müssen über den privaten Anlehrvertrag, die zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest oder durch eine besondere Regelung bei normalen Lehrverhältnissen gedeckt werden.

Die Anlehre ist vom Obligationenrecht her genau gleich zu betrachten wie die berufliche Grundbildung; die entsprechenden Bestimmungen sind anwendbar.

Die zweijährige berufliche Grundbildung (BBG Art. 17 Abs. 2), die neu die Anlehre bereits in zahlreichen Berufen ersetzt, verläuft grundsätzlich nach den Regeln einer beruflichen Grundbildung, schliesst aber nicht mit dem Erwerb des eidg. Fähigkeitszeugnisses sondern mit einem eidgenössischen Berufsattest ab. Auch hier ist ein Qualifikationsverfahren mit einer Abschlussprüfung als Regelfall vorgesehen. Das Verfahren kann aber auch in anderen Formen durchgeführt werden.

Die BBV nennt im Vergleich zur drei- oder vierjährigen beruflichen Grundbildung als Inhalte: „Die zweijährige Grundbildung vermittelt im Vergleich zu den drei- und vierjährigen Grundbildungen spezifische und einfachere berufliche Qualifikationen. Sie richtet sich an vorwiegend schulisch Schwächere. Sie trägt den individuellen Voraussetzungen der Lernenden mit einem besonders differenzierten Lernangebot und angepasster Didaktik Rechnung.“ Zudem können die Lernenden bei Lernschwierigkeiten durch eine fachkundige Person begleitet werden (fachkundige individuelle Begleitung, FiB).

Beispiele für Attestberufe sind: Detailhandelsassistentin, Hotellerieangestellte, Küchenangestellte, Restaurationsangestellte.

6. Neue Elemente der beruflichen Grundbildung

a. Grundsätze

- Qualitätsentwicklung: Leistungsanbieter und Behörden haben eine ständige Qualitätsentwicklung der Ausbildung nach Vorgaben des Bundes sicherzustellen (BBG Art. 8).

D. Das Berufsbildungsrecht

III. Das Berufsbildungsgesetz im Einzelnen

- Förderung der Durchlässigkeit: Die Vorschriften sollen «grösstmögliche Durchlässigkeit» zu anderen Bildungsbereichen sichern. Insbesondere sind in Bildungsgängen anderweitig erworbene einschlägige Vorkenntnisse anzurechnen (BBG Art. 9).

b. Höhere Berufsbildung

- Definition und Auftrag für höhere Fachschulen als Vollzeit- bzw. berufs- begleitende Einrichtungen.
- Bestätigung und neue Umschreibung der Berufs- und höheren Fach- prüfungen. Aufsichtspflicht der Kantone.

c. Qualifikationsverfahren

- Offenheit für verschiedene Formen der Qualifizierung.
- Zulassung unabhängig vom Besuch bestimmter Bildungsveranstaltungen.

d. Verankerung von Massnahmen zur Verbesserung des Lehrstellenmarkts

- Brückenangebote
- Lehrbetriebsverbände
- Sondermassnahmen

I. Das Arbeitsgesetz

Das Arbeitsgesetz und die ergänzenden Verordnungsbestimmungen stellen ein ganz zentrales Gesetzeswerk des Arbeitnehmer/innen-Schutzes dar, dessen Berücksichtigung niemandem erspart werden kann, der sich mit der Arbeitswelt und ihren Bedingungen auseinander zu setzen hat. Allerdings machen die mannigfachen Zusatzbestimmungen in den Verordnungen, welche die noch einigermaßen überschaubaren Grundsätze des Gesetzes vielfältig relativieren oder gar aufheben, die Lektüre oder das Studium vor allem für juristische Laien recht schwierig, zumal die Formulierungen oft nicht über jeden Zweifel erhaben sind und Widersprüche komplizierte Interpretationen nötig machen.

Wir beschränken deshalb die Darstellung im Folgenden auf mehr oder weniger knappe Aufzählungen der wesentlichen Inhalte der Gesetzgebung. Für die Beantwortung von Spezialfragen wird man sich am besten an die Spezialisten des Arbeitnehmer/innen-Schutzes wenden.

Immerhin sollten sich aus den folgenden Darlegungen die wesentlichen Linien für das «Gewusst-Wo?» ergeben.

1. Übersicht über die Gesetzgebung auf dem Gebiete des Arbeitnehmer/innen-Schutzes

- Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz), seit 1. 2. 1966 in Kraft (ArG). Weitgehende Revision vom 20. 3. 1998, in Kraft seit 1. 8. 2000.
- Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, Allgemeine Verordnung vom 10. Mai 2000 (ArGV 1).
- Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz, Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen vom 10. Mai 2000 (ArGV 2).
- Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz, Gesundheitsvorsorge, vom 18. August 1993 (ArGV 3).

2. Hauptsächlichster Inhalt des Arbeitsgesetzes

Das Arbeitsgesetz gliedert sich in acht Abschnitte.

Der erste Abschnitt regelt den Geltungsbereich.

Dem Arbeitsgesetz sind praktisch alle Erwerbszweige unterstellt. Insbesondere findet dieses Gesetz Anwendung auf alle öffentlichen und privaten

E. Öffentliches Arbeitsrecht

I. Arbeitsgesetz

Betriebe der Industrie, des Handels, des Bank-, Versicherungs-, Transport- und Gastgewerbes, der Krankenpflege- und anderer Dienstleistungsbetriebe, die dauernd oder vorübergehend Personal beschäftigen. Das Gesetz ist jedoch nicht anwendbar auf die Landwirtschaft, auf private Haushaltungen, auf die öffentliche Verwaltung usw. sowie unter bestimmten Umständen auch nicht auf so genannte Familienbetriebe.

In Bezug auf den persönlichen Geltungsbereich sind vom Gesetz u. a. ausgenommen Arbeitnehmer/innen, die im Betrieb eine höhere leitende Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder selbstständige künstlerische Tätigkeit ausüben. Höhere leitende Tätigkeit: z. B. Direktor, Prokuristin, evtl. Handlungsbevollmächtigter, nicht aber: Vorarbeiterin, Polier, Bürochefin, Meister. Wissenschaftliche Tätigkeit: eng zu interpretieren, nur Akademiker/innen, die wissenschaftlich für das Unternehmen arbeiten, z. B. Forscherinnen, Nationalökonominnen in der Abteilung Wirtschaftsförderung einer Bank.

Das Arbeitsgesetz unterscheidet zwischen industriellen und nicht-industriellen Betrieben. Für die industriellen Betriebe (früher «Fabriken» genannt) enthält das Gesetz relativ wenig Sonderbestimmungen.

Der zweite Abschnitt betrifft den Gesundheitsschutz und die Plangenehmigung.

Nach Art. 6 des Arbeitsgesetzes sind die Betriebe verpflichtet, zum Schutze von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer/innen sowie zum Schutze der Umgebung des Betriebs vor schädlichen und lästigen Einwirkungen alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stande der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind.

Der dritte Abschnitt regelt die Arbeits- und Ruhezeit.

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt gemäss Art. 9 des Arbeitsgesetzes 45 Stunden für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmenden.

Durch Verordnung kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmenden um höchstens vier Stunden verlängert werden.

Auch das Arbeitsgesetz sieht die Leistung von Überzeitarbeit vor. Diese darf für einzelne Arbeitnehmende in der Regel 2 Stunden im Tag nicht überschreiten und im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr als 220 Stunden betragen. Die Anordnung von Überzeitarbeit bedarf grundsätzlich einer behördlichen Bewilligung; 60 Überstunden im Kalenderjahr sind jedoch bewilligungsfrei. Für Überzeitarbeit haben die Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden einen Lohnzuschlag von mindestens 25 % auszurichten, dem Büropersonal sowie den technischen und anderen Angestellten mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels jedoch nur für Überzeitarbeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt (vgl. hierzu OR Art. 321c).

Gemäss Art. 21 des Arbeitsgesetzes ist den Arbeitnehmenden, die noch an sechs Tagen in der Woche arbeiten, ausser den freien Sonntagen in jeder Woche ein freier Halbtag zu gewähren.

Der vierte Abschnitt enthält den Sonderschutz für jugendliche und insbesondere weibliche Arbeitnehmer/innen.

Als Jugendliche gelten nach dem Arbeitsgesetz Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen bis zum vollendeten 19. Altersjahr und lernende Personen bis zum vollendeten 20. Altersjahr. Das Arbeitsgesetz geht vom grundsätzlichen Beschäftigungsverbot für Jugendliche unter 15 Jahren aus. In der Verordnung 1 wird jedoch im Einzelnen aufgeführt, in welchem Ausmass und unter welchen Voraussetzungen für Jugendliche unter 15 Jahren in den Betrieben eine Beschäftigung erlaubt ist. Schliesslich sind in der Verordnung 1 auch die Arbeiten aufgezählt, für welche Jugendliche zum Schutze von Leben und Gesundheit nicht herangezogen werden dürfen (vgl. die detaillierte Darstellung der Jugendschutzbestimmungen unter Ziff. 4 nachstehend).

Das Gesetz enthält auch Schutzvorschriften für die weiblichen Arbeitnehmerinnen in Form besonderer Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen, Schutzbestimmungen der Schwangeren und Mütter und der weiblichen Arbeitnehmerinnen, die einen Haushalt besorgen.

Der fünfte Abschnitt betrifft die Betriebsordnung.

Zu deren Aufstellung sind nur die industriellen Betriebe von Gesetzes wegen verpflichtet. Sie muss Bestimmungen über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung sowie allenfalls über die Ordnung und das Verhalten der Arbeitnehmenden im Betrieb enthalten. Sie kann auch Bestimmungen über das Verhältnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zum Inhalt haben, soweit nicht der übliche Inhalt von Gesamtarbeitsverträgen tangiert wird.

Die Abschnitte sechs bis acht schliesslich enthalten Vorschriften über die Durchführung des Gesetzes

(z. B. Aufgaben und Organisation der Behörden, Verfügungen, Verwaltungsmassnahmen, Verwaltungsrechtspflege, Strafbestimmungen), die Änderung von Bundesgesetzen und die Schluss- und Übergangsbestimmungen, nach welchen eidg. und kant. Arbeitnehmerschutzgesetze, die vom Arbeitsgesetz geregelte Sachgebiete betreffen, aufgehoben werden.

3. Verhältnis Arbeitsgesetz / Gesamtarbeitsvertrag

Die meisten Gesamtarbeitsverträge sehen für die Arbeitnehmenden günstigere Vorschriften als das Arbeitsgesetz vor. Die Vollzugsbehörden der Kantone sind aber nicht befugt, die Einhaltung der vertraglich festgelegten Arbeitszeit zu verlangen. Dafür sind einzig die Berufsverbände der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden und die von den Gesamtarbeitsvertragsparteien eingesetzten paritätischen Kommissionen zuständig. Der Kontrolle der Gesamtarbeitsverträge durch die Berufsverbände kommt daher seit Inkrafttreten des eidg. Arbeitsgesetzes vermehrte Bedeutung zu.

4. Jugendschutz und Arbeitsgesetz

Massgebend sind Art. 29 bis 32 des Arbeitsgesetzes (ArG) und entsprechende Verordnungsbestimmungen:

a. Begriff Jugendlicher (ArG Art. 29)

- Vollendetes 19. Altersjahr
- Lernende Personen: vollendetes 20. Altersjahr

b. Beschränkung in der Arbeit (ArG Art. 29 Abs. 2 und 3)

Die Arbeitgebenden haben auf die Gesundheit der Jugendlichen Rücksicht zu nehmen und darauf zu achten, dass keine Überanstrengung erfolgt. Für bestimmte Arbeiten dürfen Jugendliche nicht eingesetzt werden (ArG Art. 29 Abs. 3, dazu VO 1 Art. 47 bis 49 mit der Aufzählung unzulässiger Arbeiten).

c. Ärztliches Zeugnis

Auf Grund von ArG Art. 29 Abs. 4 und VO 1 Art. 51 können die Kantone ein Obligatorium der ärztlichen Untersuchung für Jugendliche und Gruppen Jugendlicher vorschreiben (z. B. für Lernende).

d. Mindestalter

Grundsatz: Vor dem 15. Altersjahr dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden (ArG Art. 30 Abs. 1).

Ausnahmen: Das Gesetz erlaubt die Beschäftigung von Jugendlichen von mehr als 13 Jahren mit Botengängen und leichten Arbeiten, beauftragt aber den Bundesrat, in einer Verordnung die Voraussetzungen zu regeln. Dies ist in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz geschehen (VO 1 Art. 52 bis 55).

- Jugendliche von mehr als 13 Jahren: Botengänge ausserhalb des Betriebs, Handreichungen beim Sport sowie leichte Arbeiten in Betrieben des Detailhandels und in Forstbetrieben. Die Arbeit darf weder Gesundheit noch Sittlichkeit oder Schulleistung beeinträchtigen. Die wöchentliche Höchst-arbeitszeit beträgt 9 Stunden während der Schulzeit und 15 Stunden während der Ferien.
- Jugendliche von mehr als 14 Jahren: Wenn die Schulferien wenigstens drei Wochen dauern, darf der Jugendliche während längstens der Hälfte mit leichten Arbeiten beschäftigt werden, wobei die Arbeit nur an Werktagen während acht Stunden zwischen 6 und 20 Uhr stattfinden darf. Zwischen den Arbeitstagen müssen 12 Stunden Ruhezeit liegen, und die wöchentliche Gesamtbelastung darf 40 Stunden nicht überschreiten.
- Beschäftigung zur Vorbereitung der Berufswahl: Für so genannte Schnupperlehren ist eine Beschäftigung mit den obgenannten Bedingungen bereits im Kalenderjahr, in dem der Jugendliche das 14. Altersjahr vollendet, möglich. Bedingung ist, dass die Beschäftigung kurzfristig und auf Grund eines Programms der Berufsberatung oder des Betriebs erfolgt.
- In Kantonen, in denen die Schulpflicht vor dem 15. Altersjahr endigt, kann der Kanton die regelmässige Beschäftigung schon ab dem vollendeten 14. Altersjahr erlauben unter Einhaltung von Minimalvorschriften des Bundes.

e. Erhöhtes Mindestalter (VO 1 Art. 56)

- 16 Jahre für Filmvorführungen (Kino) usw.
- 18 Jahre für Bedienung der Gäste im Gastgewerbe.

Hier sind Ausnahmen möglich für berufliche Ausbildung (VO 1 Art. 57).

f. Arbeits- und Ruhezeit Jugendlicher

Grundlage bildet ArG Art. 31 mit

- Abs. 1: Tägliche Arbeitszeit inkl. Überzeitarbeit sowie obligatorischer Unterricht, der auf die Arbeitszeit fällt: neun Stunden im Tag, aber nicht mehr als die übrigen im Betrieb Beschäftigten.
- Abs. 2: Tagesarbeit innerhalb 12 Stunden im Tag; Grenzen der Tagesarbeit: 05(06) - 20 Uhr; für mehr als 16-Jährige: Verschiebung bis 22 Uhr möglich.

- Abs. 3: Verbot der Überzeitarbeit für unter 16-Jährige.
- Abs. 4: Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit für Jugendliche (grundsätzlich).

II. Unfallversicherung der Arbeitnehmer/innen

1. Grundlagen

Am 1. Januar 1984 sind das Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 und die Verordnung über die Unfallversicherung (UVV) vom 20. Dezember 1982 in Kraft getreten. Damit ist die Situation eines unterschiedlichen Unfallversicherungsschutzes je nach Arbeitsverhältnis, Betrieb und Branche einer klaren Situation gewichen, wonach praktisch sämtliche Arbeitnehmende in der Schweiz obligatorisch für Berufsunfälle, Nichtberufsunfälle und Berufskrankheiten versichert sind. «Obligatorisch versichert sind nach diesem Gesetz die in der Schweiz beschäftigten Arbeitnehmer, einschliesslich der Heimarbeiter, Lehrlinge, Praktikanten, Volontäre sowie der in Lehr- oder Invalidenwerkstätten tätigen Personen» (UVG Art. 1). Nach UVV Art. 1 sind auch obligatorisch versichert: «Personen, die zur Abklärung der Berufswahl bei einem Arbeitgeber tätig sind, für die Dauer dieser Tätigkeit» (Schnupperlehrlinge). Ausnahmen betreffen fast nur Arbeitnehmende, die sozusagen als Selbstständigerwerbende zu betrachten sind, für gewisse Nebenerwerbstätige und Versicherte der Militärversicherung. Daneben bestehen noch Abgrenzungsbestimmungen gegenüber ausländischem Recht.

2. Versicherer

Die Unfallversicherung wird je nach Versicherten-Kategorien durch die Schweizerische Unfallversicherungs-Anstalt (SUVA) oder durch andere zugelassene Versicherer geführt (UVG Art. 58). Grundsätzlich wird das Versicherungsverhältnis zwischen der SUVA und den SUVA-unterstellten Betrieben durch Gesetz begründet. Die übrigen Betriebe haben ihre Arbeitnehmenden bei einer vom Bund anerkannten privaten Versicherung, Krankenkasse oder öffentlichen Unfallkasse zu versichern.

3. Folgen versäumter Anmeldung

Haben die Arbeitgebenden es versäumt, die Arbeitnehmenden bei der Versicherung anzumelden, so gewährt ihnen bei einem Unfall die gemäss UVG geschaffene «Ersatz-Kasse» die gesetzlichen Versicherungsleistungen und zieht von den säumigen Arbeitgebenden die geschuldeten Leistungen ein.

4. Versicherungsleistungen

Die Versicherung nach UVG schliesst folgende Leistungen ein: Pflegeleistungen (z. B. Arzt- und Spitalkosten sowie Medikamente), Kostenvergütung (z. B. notwendige Reise-, Transport- und Rettungskosten), Geldleistungen (z. B. Taggeld und Invalidenrente).

5. Taggelder

Der Anspruch auf das Taggeld, dessen Höhe gesetzlich festgelegt ist, entsteht am 3. Tag nach dem Unfalltag. Für die ersten zwei Tage sind gemäss Obligationenrecht in der Regel die Arbeitgebenden zur Zahlung von mindestens vier Fünfteln des Lohns verpflichtet.

6. Prämien

Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Berufsunfälle und der Berufskrankheiten tragen die Arbeitgebenden. Die Prämie für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle zahlen die Arbeitnehmenden bzw. beim Lernenden dessen gesetzliche Vertretung, falls sie nicht die Arbeitgeberseite übernimmt. Beim Lehrvertrag ist die entsprechende Abmachung im Formular in der Rubrik «Versicherungen» einzutragen.

I. Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

1. Inhalt

Durch den Gesamtarbeitsvertrag stellen Arbeitgebende oder deren Verbände und Arbeitnehmerverbände gemeinsam Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse der beteiligten Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden auf (OR Art. 356 Abs. 1).

Der GAV enthält Normen. Normgeber sind die Tarifparteien, d. h., die am Abschluss des GAV beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände. Tarifunterworfen sind die einzelnen Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen.

Im GAV sind rechtlich enthalten:

- der normative Teil
- der schuldrechtliche Teil

2. Normativer Teil des GAV

Der Kern des GAV besteht aus Vorschriften (z. B. in Bezug auf Lohnhöhe, Arbeitszeit, Regelung der Überzeitarbeit, Ferien usw.), die für die einzelnen Dienstverhältnisse der beteiligten Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen gelten sollen.

Die im GAV aufgestellten normativen Bestimmungen haben auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse eine unmittelbare, automatische Wirkung. Diese Bestimmungen sind unabdingbar, d. h., die Vorschriften des GAV können von den einzelnen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden nicht abgeändert werden, sofern sie für den einzelnen – z. B. den qualifizierten Arbeitnehmer oder die qualifizierte Arbeitnehmerin – nicht günstigere Bedingungen vorsehen (Günstigkeitsprinzip, OR Art. 357 Abs. 2).

Dem GAV unterliegen nur solche Betriebe und Arbeitnehmer/innen, die den vertragsschliessenden Berufsverbänden angehören (Ausnahme: bei allgemeinverbindlich erklärten GAV).

3. Schuldrechtlicher Teil des GAV

Dieser Teil regelt die gegenseitigen Beziehungen (Rechtspflichten) der Tarifparteien, die den GAV miteinander abgeschlossen haben.

- Friedenspflicht (OR Art. 357a Abs. 2).
- Grundsatz: Verpflichtung der beteiligten Verbände, während der Geltungsdauer des GAV ihre Wünsche nicht durch Kampfmassnahmen zu verfolgen. «Jede Vertragspartei ist verpflichtet, den Arbeitsfrieden zu wahren...».

- Einwirkungspflicht (OR Art. 357a Abs. 1).
- Die Verbände sind verpflichtet, auf ihre Mitglieder einzuwirken, dass die im GAV aufgestellten Normen wirklich befolgt werden.

Paritätische Kommissionen:

Aus Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zusammengesetzte Kommissionen, die in erster Instanz über die Vertragsauslegung zu befinden und unter Umständen auch für die Einhaltung des GAV zu sorgen haben (Problematik der Kontrolle der GAV).

In zweiter Instanz sind dies oft neutrale Schiedsgerichte; in Basel ist z. B. das ständige staatliche Einigungsamt vertragliches Schiedsgericht in mehreren Basler GAV.

II. Die Allgemeinverbindlicherklärung eines GAV

1. Gesetzliche Grundlage und Wirkung

Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von GAV vom 28. September 1956 (SR 221.215.311, BG AVE).

Der Geltungsbereich eines zwischen Verbänden abgeschlossenen GAV kann auf Antrag aller Vertragsparteien durch Anordnung der zuständigen Behörde (Allgemeinverbindlicherklärung) auf Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen des betreffenden Wirtschaftszweigs oder Berufs ausgedehnt werden, die am Verträge nicht beteiligt sind (BG AVE Art. 1 Ziff. 1).

2. Voraussetzungen der Allgemeinverbindlicherklärung

- Antrag der Berufsverbände.
- Die Allgemeinverbindlichkeit muss sich wegen der für die beteiligten Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen andernfalls zu erwartenden erheblichen Nachteile als notwendig erweisen (Gleichheit der Konkurrenzbedingungen der Betriebe, Wegfall der Diskriminierung organisierter und daher dem GAV unterworfenen Arbeitnehmer/innen).
- Die Allgemeinverbindlicherklärung darf dem Gesamtinteresse nicht zuwiderlaufen.
- Das Quorum muss erreicht sein: Am GAV müssen mehr als die Hälfte aller Arbeitgebenden und mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmenden, auf die der Geltungsbereich des GAV ausgedehnt werden soll, beteiligt sein. Die beteiligten Arbeitgebenden müssen überdies mehr als die Hälfte aller

F. Kollektives Arbeitsvertragsrecht

II. Allgemeinverbindlicherklärung eines GAV

Arbeitnehmenden beschäftigen. Ausnahmsweise kann bei besonderen Verhältnissen vom Erfordernis der Mehrheit der beteiligten Arbeitnehmenden abgesehen werden (Beispiel: GAV Gastgewerbe).

3. Zuständige Behörden

Die Allgemeinverbindlicherklärung für einen kantonalen GAV erfolgt durch die Kantonsregierung und bedarf der Genehmigung durch den Bundesrat.

Für die Allgemeinverbindlicherklärung eines schweizerischen GAV ist der Bundesrat zuständig.

Wer sich mit der Beratung und Betreuung von Jugendlichen beschäftigt, sollte auch eine Übersicht über die Rechtsstellung dieser Gruppe als Persönlichkeiten unserer Gesellschaft haben. Dieser ganz knappen Information dienen die folgenden Abschnitte dieses Grundrisses, der sonst den Hauptakzent auf die arbeitsrechtlichen Belange legt.

I. Das Persönlichkeitsrecht

Träger/innen von Rechten und Pflichten unserer Rechtsordnung sind Personen. Damit ist die Rechtsfähigkeit umschrieben. Wesentlich für den Schutz der jugendlichen Persönlichkeit ist, ob und inwieweit ihr Rechtsfähigkeit zukommt (ZGB Art. 11 bis 19).

1. Beginn und Inhalt der Rechtsfähigkeit

Das Zivilgesetzbuch (ZGB), das die Rechtsfähigkeit und die Rechtsinhalte umschreibt, sagt, dass Rechtsfähigkeit allen zukommt. Jeder Mensch kann Träger von Rechten und Pflichten sein, unabhängig von Stand, Abstammung und dergleichen. Lediglich das Ausmass der Rechte ist nach dem Entwicklungsstand des Menschen unterschiedlich.

Der Beginn der Persönlichkeit und damit der Rechtsfähigkeit liegt in der Geburt des Menschen. Aber bereits von der Zeugung weg ist der Mensch rechtsfähig unter der Bedingung, dass er die Geburt erlebt.

Beispiel:

Wenn ein Vater während der Schwangerschaft der Mutter seines Kindes stirbt, wird das Kind Erbe. Es kann seine Erbschaft antreten, wenn es bei seiner Geburt lebt.

Stufen der Rechtsfähigkeit:

- Vor Geburt: Schutz des Lebens, Erbfähigkeit unter Vorbehalt der Lebendgeburt.
- Nach Geburt: Alle Rechte, für die nicht ein Mindestalter gilt.
- Mit 7 Jahren: Stufenweiser Beginn der Urteilsfähigkeit. Selbstständiger Abschluss von Rechtsgeschäften zum Erwerb unentgeltlicher Vorteile (z. B. Annahme einer Schenkung). Zunehmende Handlungsfähigkeit nach Massgabe der gesetzlichen Vertreter (Eltern). Beginn der Strafmündigkeit.
- Mit 16 Jahren: Freier Entscheid über Religionszugehörigkeit.
- Mit 18 Jahren: Mündigkeit und volle Handlungsfähigkeit.
- Mit 35 Jahren: Adoptionsfähigkeit Alleinstehender.

2. Urteilsfähigkeit und Handlungsfähigkeit

a. Handlungsfähigkeit

Die Handlungsfähigkeit bedeutet die Fähigkeit, Rechte und Pflichten durch eigenes Handeln zu begründen. Der Handlungsfähige kann von sich aus Verträge abschliessen, Gesellschaften gründen usw. Die Handlungsfähigkeit kommt allen Menschen zu, die urteilsfähig und mündig sind. Fehlt die Mündigkeit einem Urteilsfähigen, dann ist er beschränkt handlungsfähig.

Die beschränkt handlungsfähige Person

- ist für unerlaubte Handlungen verantwortlich und kann zum Ersatz eines allfälligen Schadens verpflichtet werden,
- kann unentgeltliche Vorteile erwerben,
- kann ihre höchst persönlichen Rechte wahrnehmen (Entscheid über das religiöse Bekenntnis, Rücktritt vom Verlöbnis, Anfechtung der Ehe usw.),
- kann den Schutz der eigenen Persönlichkeit wahrnehmen (Klagen, Entscheide über ärztliche Eingriffe usw.),
- kann handeln (Rechtsgeschäfte eingehen) unter Zustimmung der gesetzlichen Vertretung. Diese Zustimmung kann formlos erfolgen, also sogar stillschweigend.

b. Urteilsfähigkeit

Urteilsfähig ist, wer «vernunftgemäss zu handeln» imstande ist. Ein Urteilsfähiger muss in der Lage sein, die Beweggründe und Folgen seines Handelns voll zu beurteilen.

Daraus ergibt sich, dass die Urteilsfähigkeit sehr differenziert zu beurteilen ist: Bei einem Erstklässler, einem Sekundarschüler und einer lernenden Person nach Abschluss der beruflichen Grundbildung ist die Urteilsfähigkeit unterschiedlich. Entsprechend ist auch die Graduierung der Handlungsfähigkeit.

Dies gilt auch für erwachsene Personen: Im Rauschzustand ist beispielsweise die Urteilsfähigkeit erheblich herabgesetzt.

c. Mündigkeit

Mündig ist, wer volljährig (18 Jahre alt) ist und nicht entmündigt wurde.

3. Der Schutz der Persönlichkeit

Der Schutzgedanke für Freiheit und Unversehrtheit der Personen zieht sich gleich einem roten Faden durch unsere Rechtsordnung. Schutzbestimmungen finden sich im öffentlichen wie im privaten Recht in Fülle. Gerade die vorangegangenen Kapitel dieses Grundrisses sind eine Beispielsammlung für den Schutz der Persönlichkeit. Der Schutz der Persönlichkeit im engsten Sinne und allgemein ist zivilrechtlich im ZGB und OR geregelt (ZGB Art. 27 bis 30; OR Art. 20, 45 bis 49).

Auch im Strafrecht finden sich etliche Tatbestände, deren Ahndung dem Persönlichkeitsschutz dient (für Jugendliche vgl. separates Kapitel nachstehend).

Wer in seinen persönlichen Rechten durch Private verletzt ist, kann insbesondere den Schutz des Richters oder der Richterin zur Beseitigung der Störung und allenfalls zur Geltendmachung von Schadenersatz anrufen. Dieses Recht hat auch selbstständig der urteilsfähige Jugendliche.

Beispiel:

Ein Jugendlicher ab 16 Jahren, dem seine Eltern das Recht auf freie Wahl der Religionszugehörigkeit und -ausübung streitig machen wollen, kann gegen seine Eltern selbstständig den Richter anrufen. Das Gleiche gilt für eine Verletzung der Persönlichkeit beispielsweise durch Massenmedien.

II. Das Kindes- und Elternrecht (ZGB Art. 270 bis 327)

1. Die elterliche Sorge

Alle unmündigen Personen unterstehen der elterlichen Sorge oder der Vormundschaft. Allgemein kann die elterliche Sorge umschrieben werden als das Sorgerecht, die Sorgspflicht und die gesetzliche Vertretung für die Kinder.

a. Die Ausübung der elterlichen Sorge

Die elterliche Sorge steht beiden Elternteilen gemeinsam zu, wenn sie verheiratet sind. Bei unverheirateten Eltern übt die Mutter von Gesetzes wegen die elterliche Sorge aus. Nur wenn dies nicht möglich oder nicht im Interesse des Kindes ist, erhält das Kind einen Vormund oder die elterliche Sorge wird dem Vater übertragen.

Bei Ableben eines Elternteils geht die elterliche Sorge automatisch auf den überlebenden Ehegatten über, während bei Scheidung die Richterin darüber zu entscheiden hat, wem die Kinder anzuvertrauen sind.

G. Der Schutz der jugendlichen Persönlichkeit

II. Das Kindes- und Elternrecht (ZGB Art. 270 bis 327)

b. Elternpflichten – Elternrechte

Die Eltern haben die Pflicht, die Kinder zu erziehen, wobei auf die Förderung der «geistigen und sittlichen Entfaltung» zu achten ist.

Umgekehrt schulden die Kinder den Eltern Gehorsam. So bestimmen die Eltern über die Wohnung des Kindes. Die Eltern sollen aber bei ihren Entscheidungen das Kind entsprechend der zunehmenden eigenen Handlungsfähigkeit zur Sprache kommen lassen.

Klar formuliert das Gesetz das Recht des Kindes auf eine «angemessene, seinen Fähigkeiten und Neigungen soweit möglich entsprechende allgemeine und berufliche Ausbildung» (ZGB Art. 302).

Beispiel:

Die lernende Person kann über ihren Lohn grundsätzlich frei verfügen. Für Verpflichtungen, die zu Lasten dieses «freien Vermögens» eingegangen wurden, haften die Eltern nicht. Die Eltern können aber verlangen, dass das Kind bei Hausgemeinschaft einen angemessenen Beitrag (dem Leistungsvermögen des Kindes angemessen) an seinen Unterhalt leistet.

Für Rechtsgeschäfte der minderjährigen Kinder sind die Eltern verantwortlich. Je nach Urteilsfähigkeit können aber die Kinder unter Zustimmung der Eltern auch selber Geschäfte zu eigenem Nutzen und zu eigenen Lasten abschliessen, sofern dabei ein vorhandenes freies Kindesvermögen eingesetzt wird.

Die Eltern haften grundsätzlich für alle Schäden, die ihre unmündigen Kinder verursachen. Insoweit sie nachweisen können, dass sie «das übliche und durch die Umstände gebotene Mass von Sorgfalt» in der Beaufsichtigung beobachtet haben, sind sie jedoch entlastet (ZGB Art. 333).

Beispiel:

Über diese Vorschrift mit breiter Ermessensgrundlage besteht eine grosse richterliche Praxis. Für einen 17-jährigen Sohn etwa, der mit einer Schusswaffe hantierte, wurde der dabei entstandene Schaden dem Vater nicht angelastet. Der Vater hingegen, dessen 15-jähriger Sohn einem Spielkameraden eine Schussverletzung beibrachte, wurde für den Schaden verantwortlich gemacht, weil die Waffe samt Munition für das Kind leicht erreichbar war.

2. Der Schutz der Kindesrechte

Mit der Unterhaltsklage kann das Kind jederzeit die Erfüllung der Unterhaltspflicht der Eltern geltend machen. Der Richter oder die Richterin kann im Verfahren vorsorgliche Massnahmen anordnen, ebenso wie die Vormundschaftsbehörde zur Unterstützung der Sicherung berechtigter Ansprüche verpflichtet ist.

Die Vormundschaftsbehörde hat auch bei nicht bevormundeten Kindern weitgehende Pflichten und Kompetenzen zum Schutz der Kindesrechte.

III. Die Vormundschaft (ZGB Art. 360 bis 456)

1. Wesen und Wirkung der Vormundschaft

Wird eine Person durch behördlichen Akt entmündigt oder ist sie unmündig und steht sie nicht unter elterlicher Sorge, wird sie bevormundet.

Der Vormund hat ähnliche Aufgaben wie der Inhaber der elterlichen Sorge: Er hat die Handlungsunfähigkeit der bevormundeten Person durch seinen Beistand und seine Obhut zu überbrücken. Der Vormund hat die Pflicht der persönlichen Fürsorge und der Vermögensverwaltung.

Im Unterschied zum Inhaber der elterlichen Sorge hat der Vormund das Mündel entsprechend seiner Urteilsfähigkeit bei der Besorgung der eigenen Angelegenheiten mitwirken zu lassen.

Die Entscheide des Vormunds können durch das urteilsfähige Mündel bei der Vormundschaftsbehörde angefochten werden, wie überhaupt der Vormund der Behörde gegenüber rechenschaftspflichtig ist.

Für gewisse Geschäfte muss neben dem Vormund die Vormundschaftsbehörde mitwirken, wie beim Entscheid über die Ausbildung des Mündels (Lehrvertrag) und die Unterbringung in einer Anstalt.

Im Gegensatz zu den Eltern hat der Vormund dem Mündel gegenüber keine persönliche Unterhaltspflicht, sondern er hat Anspruch auf eine Entschädigung aus dem Mündelvermögen.

Entsteht durch die Amtsführung des Vormunds oder der vormundschaftlichen Behörden ein Schaden, haften sie dafür, soweit sie ein Verschulden trifft.

2. Entmündigungsgründe – Verfahren – Beendigung der Vormundschaft

Als Gründe für die Entmündigung und damit Bevormundung gelten:

- Geisteskrankheit, Geistesschwäche, Verschwendung, Misswirtschaft, Trunksucht, lasterhafter Lebenswandel oder auf eigenes Begehren, wenn die Massnahme notwendig ist, sei es zum Schutze der Person, des Vermögens oder Dritter bzw. bei Unfähigkeit die eigenen Angelegenheiten selbst gehörig zu besorgen.
- Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr oder Einweisung in eine Erziehungsanstalt.

Zuständig für das Verfahren ist die vom Kanton bezeichnete Behörde am Wohnsitz der zu Bevormundenden. Entmündigung und Bevormundung werden oft publiziert.

Das Ende einer Vormundschaft erfolgt entweder automatisch von Gesetzes wegen oder durch behördlichen Akt. So endet die Vormundschaft über Minderjährige durch die Volljährigkeit, bei zu Freiheitsstrafen Verurteilten nach der unbedingten Entlassung. Die Beendigung durch die Behörde muss von Gesetzes wegen erfolgen, wenn der Bevormundungsgrund weggefallen ist. Der Bevormundete selbst und jeder interessierte Dritte haben ein Antragsrecht.

I. Der strafrechtliche Schutz der Jugendlichen

Die Persönlichkeit von Jugendlichen genießt nicht nur zivilrechtlichen Schutz und den des öffentlichen Arbeitsrechts. Eine ganze Reihe von Straftatbeständen des Strafgesetzbuchs (StGB) hat den Jugendschutz zum Inhalt. Entsprechend den gewandelten gesellschaftlichen Anschauungen sind heute einige der Tatbestände in Diskussion geraten. Über die grundsätzliche Notwendigkeit auch eines strafrechtlichen Jugendschutzes dürfte aber noch eine weitgehende gesellschaftliche Übereinstimmung herrschen.

1. Übersicht über die Tatbestände

a. Strafbare Handlungen gegen Leib und Leben:	StGB
• Kindstötung durch die Mutter bei der Geburt	Art. 116
• Abtreibung durch die Schwangere	118
• Abtreibung durch Dritte	119
• Misshandlung und Vernachlässigung eines Kindes	134
• Überanstrengung von Kindern	135
• Verabreichen geistiger Getränke an Kinder	136
b. Strafbare Handlungen gegen die Freiheit:	StGB
• Entführung eines Kindes	Art. 183
c. Strafbare Handlungen gegen die sexuelle Integrität:	StGB
• Gefährdung der Entwicklung von Unmündigen, sexuelle Handlungen mit Kindern	Art. 187
• Sexuelle Handlungen mit Abhängigen	188
• Angriffe auf die sexuelle Freiheit und Ehre, Sexuelle Nötigung	189
• Vergewaltigung	190
• Ausnützung sexueller Handlungen, Förderung der Prostitution	195
• Menschenhandel	196
• Pornographie	197
d. Strafbare Handlungen gegen die Familie:	StGB
• Blutschande	Art. 213
• Vernachlässigung von Unterstützungspflichten	217
• Verletzung der Erziehungspflicht	219
• Entziehen und Vorenthalten von Unmündigen	220

H. Die Jugendlichen und das Strafrecht

I. Der strafrechtliche Schutz der Jugendlichen

2. Die Durchsetzung

Die meisten der angeführten strafbaren Handlungen werden von Amtes wegen verfolgt, was bedeutet, dass die zuständige Behörde von sich aus oder auf einfache Anzeige hin dem Sachverhalt nachgehen und die Strafverfolgung aufnehmen muss.

Lediglich dort, wo der Gesetzgeber das Interesse der Geschädigten über das öffentliche Interesse an der Strafverfolgung stellte, findet eine Strafverfolgung nur auf formellen Antrag statt.

Beispiel:

Das Vernachlässigen der familienrechtlichen Unterstützungspflichten wird gemäss StGB Art. 217 mit Gefängnis bestraft, wenn ein Antrag erfolgt. Antragsberechtigt ist neben den Berechtigten auch die kantonale Behörde. Geht in diesem Fall beispielsweise eine Nachbarin zur Polizei und erstattet Anzeige, wird die Polizei nichts unternehmen, solange kein Antrag eines Berechtigten vorliegt. Nur die für die Unterstützung anspruchsberechtigte Person und die kantonale Behörde geniessen hier den Schutz des Strafrechts, wenn sie dies wollen, nicht etwa die «angekratzte» Moral der Nachbarin.

II. Der jugendliche Straftäter, die jugendliche Straftäterin (StGB Art. 82 bis 100)

1. Die Strafmündigkeit

Anders als bei der zivilrechtlichen Handlungsfähigkeit, die mit der Volljährigkeit erreicht ist, beginnt die Strafmündigkeit, d. h. die strafrechtliche Verantwortung, bereits im Kindesalter. Allerdings findet sich auch hier eine Parallele, indem die strafrechtlichen Sanktionen der Urteilsfähigkeit des jungen Menschen angepasst werden. Für Kinder und Jugendliche steht bei der Sanktion zudem immer die Erziehung und nicht etwa die Sühne oder die Schwere der Straftat im Vordergrund.

Das Strafrecht geht von genau festgelegten Altersstufen aus:

- Kinder unter sieben Jahren fallen noch nicht unter das Strafrecht. Sie sind in keiner Weise strafmündig, weil ihnen nach dem Gesetz die Schuldfähigkeit abgeht.
- Kinder zwischen sieben und fünfzehn Jahren unterliegen bei Begehen strafrechtlicher Tatbestände besonderen Massnahmen, nicht aber eigentlichen Strafen.

- Jugendliche zwischen fünfzehn und achtzehn Jahren können bereits im eigentlichen Sinne bestraft werden, aber es finden nicht die Strafandrohungen der einzelnen Straftatbestände, sondern besondere Bestimmungen Anwendung.
- Junge Erwachsene zwischen achtzehn und fünfundzwanzig Jahren unterliegen grundsätzlich den Strafbestimmungen für alle Erwachsenen. Hingegen kann bei einem Täter zwischen 18 und 20 Jahren die Strafe gemildert werden, «wenn der Täter oder die Täterin noch nicht die volle Einsicht ins Unrecht» besass. Zudem kann bei dieser Altersgruppe die Einweisung in eine Strafanstalt durch Arbeitserziehung ersetzt werden.

2. Strafen und Massnahmen

Das Jugendstrafrecht innerhalb des Schweizerischen Strafgesetzbuches ist durch das Bundesgesetz vom 18. 3. 1971, in Kraft seit 1. 1. 1974, vollständig revidiert worden. Die Grenzen der Strafmündigkeit wurden nach oben verschoben, der Einsatzzweck des Strafrechts wurde noch stärker auf die Erziehung der Jugendlichen und nicht auf die eigentliche Bestrafung ausgerichtet.

Demgemäss hat die zuständige Behörde abzuklären, welche Massnahmen für die jugendlichen Straftäter/innen zwischen 7 und 15 Jahren adäquat sind:

- Erziehungsmassnahme
- besondere Behandlung
- Disziplinarstrafe

Ist das Kind «schwer erziehbar, verwahrlost oder erheblich gefährdet», wird Erziehungshilfe, die Unterbringung in eine geeignete Familie oder in einem Erziehungsheim angeordnet.

Ist das Kind «geisteskrank, schwachsinnig, blind, erheblich gehör- oder sprachbehindert, epileptisch oder in seiner geistigen oder sittlichen Entwicklung erheblich gestört oder ungewöhnlich zurückgeblieben», ordnet die Behörde die erforderliche Behandlung an. Diese Massnahmen können mit Erziehungsmassnahmen kombiniert werden.

Trifft keiner der genannten Sachverhalte zu, kann eine Disziplinarstrafe ausgefällt werden: Verweis, Arbeitsleistung, Schularrest von einem bis zu sechs Halbtagen. In geringfügigen Fällen kann auch von einer Disziplinarstrafe abgesehen und die Ahndung dem Inhaber der elterlichen Sorge überlassen werden.

H. Die Jugendlichen und das Strafrecht

II. Der jugendliche Straftäter, die jugendliche Straftäterin (StGB Art. 82 bis 100)

Die angeordneten Massnahmen können nach Bedarf jederzeit wieder durch die urteilende Behörde geändert werden. Die Vollzugsbehörde hat die Massnahmen aufzuheben, wenn sie den angestrebten Zweck erfüllt haben. Mit dem erfüllten 20. Altersjahr müssen sie aufgehoben werden.

Dass beim Jugendstrafrecht nicht die Tat, sondern der Täter oder die Täterin im Vordergrund steht, zeigt sich an der Kompetenz der Behörde, von jeder Massnahme oder Strafe abzusehen, wenn

- bereits eine geeignete Massnahme getroffen oder das Kind bestraft ist,
- das Kind Reue zeigt, besonders durch Wiedergutmachen des Schadens,
- seit der Tat drei Monate verstrichen sind.

Besonders am letztgenannten Strafbefreiungsgrund zeigt sich deutlich die Zielrichtung des Strafrechts: Es wird berücksichtigt, dass für das Kind eine Strafe oder Massnahme vielfach nur dann sinnvoll sein kann, wenn Tat und Massnahme nahe beieinander liegen. Die Wirkung beim Kind ist wichtig. Die Tat tritt in den Hintergrund.

Bei jugendlichen Straftätern und Straftäterinnen zwischen 15 und 18 Jahren gelten im Grundsatz die gleichen Regeln über Strafen und Massnahmen wie bei den Kindern. Die gesetzlichen Möglichkeiten werden lediglich um Massnahmen und Strafen erweitert, die der Altersstufe entsprechen:

- Erziehungsmassnahmen: Mit der Erziehungshilfe kann die Einschliessung bis zu 14 Tagen oder eine Busse verbunden werden. Durch Erziehungshilfe soll zusätzlich die Berufsbildung, die regelmässige Arbeit, eine sinnvolle Freizeitgestaltung und eine vernünftige Verwendung des eigenen Verdienstes sichergestellt werden.

Das Gewicht der begangenen Tat wird stärker berücksichtigt: Zeigt ein begangenes Verbrechen oder ein schweres Vergehen einen hohen Grad von Gefährlichkeit oder Schwererziehbarkeit, muss die Einweisung in ein Erziehungsheim für mindestens zwei Jahre angeordnet werden.

Die Vollzugsbehörde kann nach vollendetem 17. Altersjahr die Einweisung ins Erziehungsheim oder in eine Arbeitserziehungsanstalt vollziehen. Erweist sich weder die Einweisung ins Erziehungsheim noch in die Arbeitserziehungsanstalt als vollziehbar, kann die Vollzugsbehörde die Einweisung in ein Therapieheim anordnen. Ist auch diese Massnahme nicht wirksam, erfolgt die Zuweisung in eine Anstalt für Nacherziehung. Bestehen solche Anstaltsplätze nicht, können die jugendlichen Täter/innen in eine normale Strafvollzugsanstalt verbracht werden.

H. Die Jugendlichen und das Strafrecht

II. Der jugendliche Straftäter, die jugendliche Straftäterin (StGB Art. 82 bis 100)

Die Entlassung aus einem Heim bzw. einer Anstalt erfolgt frühestens nach einem bzw. zwei Jahren, wenn der Zweck als erfüllt betrachtet werden kann. Die Entlassung erfolgt bedingt mit einer Probezeit von sechs Monaten bis drei Jahren.

Bewähren sich bedingt Entlassene nicht, werden sie verwarnt oder in die Anstalt zurückversetzt. Die Vollzugsbehörde kann der urteilenden Behörde auch zusätzliche Massnahmen beantragen. Es kann auch die Probezeit verlängert werden, höchstens bis zum vollendeten 22. bzw. beim Fall der besonderen Gefährlichkeit bis zum 25. Altersjahr.

Bewähren sich bedingt Entlassene innerhalb der Probezeit, sind sie endgültig entlassen. Der Eintrag im Strafregister ist zu löschen. Die übrigen Massnahmen sind aufzuheben, wenn sie den Zweck erreicht haben, spätestens nach zurückgelegtem 22. Altersjahr.

- Weisungen: Den Jugendlichen können jederzeit Weisungen erteilt werden, wie zur beruflichen Grundbildung, über den Verzicht auf Alkohol oder Ersatz des angerichteten Schadens.
- Strafen: Hier kommt zu den für Kinder möglichen Strafen die Einschliessung bis zu einem Jahr und die Busse hinzu. Die Strafen können auch bedingt verhängt werden.

Strafen und Massnahmen können auch aufgeschoben werden, verbunden mit einer Probezeit und Beobachtung.

Auch bei Jugendlichen kann die urteilende Behörde von Massnahmen oder Strafen absehen aus den gleichen Gründen wie bei Kindern. Bei Strafverzicht wegen Zeitablauf beträgt die Frist ein Jahr seit der Tatbegehung.

Wie bereits erwähnt, sind Täter/innen ab vollendetem 18. Lebensjahr grundsätzlich voll strafmündig mit der Möglichkeit der Strafmilderung und der Anordnung der Einweisung in die Arbeitserziehungsanstalt.

3. Die Straftatbestände

Bezüglich der Straftatbestände unterscheidet sich das Strafrecht für Kinder und Jugendliche nicht vom Erwachsenenstrafrecht. Strafbar sind grundsätzlich alle gemäss StGB oder Spezialgesetzen unter Strafe gestellten Handlungen.

4. Die Strafverfolgung, der Vollzug und das Verfahren

Die Festlegung der zuständigen Behörden und die Ordnung des Verfahrens ist Sache der Kantone. In der Regel werden für das Jugendstrafverfahren spezielle Behörden und nicht die Untersuchungs-, Urteils- und Vollzugsorgane des Erwachsenenstrafrechts eingesetzt. Die drei genannten Funktionen sind oft zum Teil in einer Hand vereinigt im Sinne der Einfachheit und im Dienste der auf den einzelnen Täter gerichteten Massnahme oder Strafe. So gibt es eigentliche Jugendanwaltschaften mit Untersuchungs-, Straf- und Vollzugskompetenzen. Entsprechend der Aufgabe bestehen solche Behörden nicht nur aus Justizpersonal, sondern auch aus Fachleuten der Betreuung und Beratung. Zuständig sind die Behörden des Wohnorts, nicht des Tatorts wie beim Erwachsenenstrafrecht.

Für das Ermittlungs- und Untersuchungsverfahren gelten im Allgemeinen die Regeln der Strafprozessordnungen, oft mit Spezialvorschriften für das Jugendstrafverfahren. Für die Betreuungs- und Beratungsfachleute der Berufsbildung stellt sich allenfalls das Problem, wie sie sich zu verhalten haben, wenn sie zu einer Zeugenaussage aufgeboten werden. Ein allfälliges Zeugnisverweigerungsrecht bezüglich Amts- und Berufsgeheimnissen wird ebenfalls durch das kantonale Prozessrecht geregelt. Bisher finden sich allerdings u. W. die genannten Fachleute noch in keiner Gesetzgebung ausdrücklich als Verweigerungsberechtigte genannt. Wo der Kreis der Berechtigten durch eine Generalklausel umschrieben ist, dürfte der Richter oder die Richterin allerdings auch für sie ein Recht zur Zeugnisverweigerung gelten lassen.

Beispiel:

Im Strafprozessrecht des Bundes sind Geistliche, Rechtsanwältinnen, Notare, Ärztinnen, Apotheker, Hebammen und ihre beruflichen Gehilfen für Berufsgeheimnisse von der Zeugnispflicht befreit. Zudem dürfen Beamte über Amtsgeheimnisse nur mit Zustimmung der vorgesetzten Behörde aussagen (BG über die Bundesstrafrechtspflege Art. 77 und 78).

5. Ausblick

Das Jugendstrafrecht innerhalb des Strafgesetzbuches wird voraussichtlich im Jahre 2007 vom neuen Jugendstrafgesetz (JStG) vom 20. 6. 03 abgelöst.

Bei weitgehend gleich bleibender Grundausrichtung enthält das JStG mehrere Neuerungen, etwa die Erhöhung des Strafmündigkeitsalters auf 10 Jahre oder die Einführung der Mediation.

H. Die Jugendlichen und das Strafrecht

II. Der jugendliche Straftäter, die jugendliche Straftäterin (StGB Art. 82 bis 100)

Das neue Jugendstrafgesetz

Gesetzestext siehe Bundesblatt 2003,
S. 4445 ff.
Im Internet abrufbar unter
<http://www.admin.ch/ch/d/ff/2003/4445.pdf>
Botschaft des Bundesrates vom
21. September 1998: Bundesblatt 1999,
S. 1979 ff.

70

Grundsätze des JStG

Art. 2

- 1 Wegleitend für die Anwendung dieses Gesetzes sind der Schutz und die Erziehung der Jugendlichen.
- 2 Den Lebens- und Familienverhältnissen der Jugendlichen sowie der Entwicklung ihrer Persönlichkeit ist besondere Beachtung zu schenken.

Strafmündig mit 10 Jahren

Schutzmassnahmen im JStG

- Aufsicht (Art. 12)
- Ambulante Behandlung (Art. 14)
- Persönliche Betreuung (Art. 13)
- Unterbringung (Art. 15 bis 16)

Strafen im JStG

- Verweis (Art. 22)
- Persönliche Leistung (Art. 23)
- Busse (Art. 24)
- Freiheitsentzug (Art. 25 ff.)

1. Zuständigkeit

Die Kantone sorgen für eine Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. Sie sorgen für die Abstimmung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung auf die arbeitsmarktlichen Massnahmen gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz vom 25. Juni 1982.

2. Aufgaben

Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung unterstützt Jugendliche und Erwachsene bei der Berufs- und Studienwahl sowie bei der Gestaltung der beruflichen Laufbahn.

Sie erfolgt durch Information und durch persönliche Beratung (BBG Art. 49). Die Berufs-, Studien und Laufbahnberatung stellt zusammen mit Partnern Angebote zur Vorbereitung, Wahl und Gestaltung der beruflichen Laufbahn bereit. Die Informationstätigkeit erfolgt durch allgemeine Informationen über Bildungsangebote und durch persönliche Auskünfte und Beratung. In der persönlichen Beratung werden Grundlagen erarbeitet, die es Ratsuchenden ermöglichen, nach ihren Fähigkeiten und Neigungen und unter Berücksichtigung der Anforderungen der Arbeitswelt Berufs-, Studien- und Laufbahnentscheide zu fällen.

3. Ausbildungsanforderungen

Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterinnen und -berater weisen sich über eine vom Bund anerkannte Fachbildung aus.

Der Bundesrat erlässt Mindestvorschriften für die Anerkennung der Bildungsgänge.

Mindestanforderungen an Bildungsgänge für Beraterinnen und Berater (BBG Art. 50):

Fachbildungen für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung werden an einer Hochschule oder an einer vom Bundesamt anerkannten Institution angeboten. Die Fachbildung umfasst:

- a. 600 Lernstunden für Studierende mit Hochschulabschluss beziehungsweise 1 800 Lernstunden für die übrigen Studierenden;
- b. zusätzliche betriebliche Praktika von insgesamt zwölf Wochen.

Für die Lehrtätigkeit ist ein Hochschulabschluss oder ein Abschluss einer vom Bund anerkannten Institution in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sowie ein Nachweis methodisch-didaktischer Kompetenz erforderlich.

Das Bundesamt entscheidet im Einzelfall über die Gleichwertigkeit anderer Abschlüsse.

Bildungsinhalte (BBG Art. 50)

Die Fachbildung für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung umfasst folgende Aspekte:

- a. der Mensch als Individuum: Entwicklungs-, Lern- und Persönlichkeitspsychologie;
- b. Mensch und Gesellschaft: soziologische, rechtliche und wirtschaftliche Grundlagen;
- c. Mensch und Arbeit: Bildungssystem, Berufs- und Studienwahl, Berufskunde, Arbeitspsychologie und Arbeitsmarkt;
- d. Arbeitsmethoden: Beratung, Diagnostik, Berufswahlvorbereitung, Erfolgskontrollen, Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit;
- e. Aufgabenverständnis: Berufsethik, Berufsidentität, Qualitätsentwicklung. Sie trägt den unterschiedlichen Schwerpunkten der Beratung von Jugendlichen, der Studienberatung, der Laufbahnberatung Erwachsener und der Beratung von Menschen mit Behinderungen in angemessener Weise Rechnung.

Zulassung zum Qualifikationsverfahren und Diplome (BBG Art. 50)

Über die Zulassung zum Qualifikationsverfahren entscheidet die Bildungsinstitution. Sie trägt auch ausserhalb ihres Bildungsangebots erworbenen Qualifikationen Rechnung. Wer das Qualifikationsverfahren bestanden hat, erwirbt ein Diplom der Bildungsinstitution und ist berechtigt, den Titel «diplomierte Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin» beziehungsweise «diplomierter Berufs-, Studien- und Laufbahnberater» zu führen.

1. Gesetzestexte

Alle Gesetze sind mit den entsprechenden Abkürzungen abrufbar unter:
www.admin.ch/ch/d/sr.html

Bereich	Erlass-Titel	Klassifikation in der syst. Rechtssammlung (SR)
Einzel- und Normalarbeitsvertrag, Lehrvertrag	Bundesgesetz vom 30. 3.1911 betr. die Ergänzung des Schweiz. Zivilgesetzbuches, 5. Teil: Obligationenrecht (OR)	SR 220
	Verordnung vom 16. 1. 85 über den Normalarbeitsvertrag (NAV) für die Erzieher in Heimen und Internaten	SR 221.215.324.1
	BRB vom 5. 5. 71 über den NAV für Assistenzärzte	SR 221.215.328.1
	BRB vom 23. 12. 71 über den NAV für das Pflegepersonal	SR 221.215.328.4
	BRB vom 22. 4. 66 betr. den NAV über Versicherungsleistungen für das beruflich strahlenexponierte Personal	SR 221.215.328.6
	Verordnung vom 11. 1. 84 über den NAV für milchwirtschaftliche Arbeitnehmer	SR 221.215.329.2
	Verordnung vom 3. 12. 79 über den NAV für Privatgärtner	SR 221.215.329.3
Berufsbildung	Bundesgesetz vom 13. 12. 2002 über die Berufsbildung (BBG)	SR 412.10
	Verordnung vom 19. 11. 2003 über die Berufsbildung (BBV)	SR 412.101
	Verordnung des BIGA vom 15. 10. 80 über das Mindestprogramm der Ausbildungskurse der Lehrmeister	SR 412.102
	Verordnung des EVD vom 26. 11. 90 über die für die Bundesbeiträge anrechenbaren Gehälter, Taggelder und Entschädigungen in der Berufsbildung (Plafond-Verordnung BBV)	SR 412.104.3
	Verordnung vom 7. 9. 83 über das Schweiz. Institut für Berufspädagogik	SR 412.104.7
	Verordnung vom 14. 9. 2005 über das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung	SR 412.106.1
	Verordnungen über Mindestvorschriften für die Anerkennung	
	- 15. 3. 2001: Höhere Fachschulen für Technik	SR 412.106.0
	- 8. 10. 80: HTL	SR 412.107.0
	- 1. 6. 82: HWV	SR 412.109.0
	- 14. 12. 83: Höhere Fachschulen für Gestaltung	SR 412.108.0
- 10. 7. 98: Höhere Hauswirtsch. Fachschulen	SR 412.111.0	
- 18. 12. 86: Höhere Fachschulen für Tourismus	SR 412.112.0	
- 15. 3. 2001: Höhere Gastgewerbliche Fachschulen	SR 412.113.0	
- 16. 5. 89: Höhere Kaufmännische Gesamtschulen	SR 412.114.0	

Bereich	Erlass-Titel	Klassifikation in der syst. Rechtssammlung (SR)
Arbeitnehmerschutz	Bundesgesetz vom 13. 3. 64 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG)	SR 822.11
	Verordnung 1 vom 10. 5. 2000 Allgemeine Verordnung, ArGV 1	SR 822.111
	Verordnung 2 vom 10. 5. 2000 Sonderbestimmungen, ArGV 2	SR 822.112
	Verordnung 3 vom 18. 8. 93 Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung ArGV 3	SR 822.113
Unfallversicherung	Bundesgesetz vom 20. 3. 81 über die Unfallversicherung (UVG)	SR 832.20
	Verordnung vom 20. 12. 82 über die Unfallversicherung (UVV)	SR 832.202
Kollektives Arbeits- vertragsrecht	OR - GAV wie Einzelarbeitsvertrag	SR 220
	BG vom 28. 9. 56 über die Allgemein- verbindlicherklärung von GAV	SR 221.215.311
Jugendliche Persönlichkeit	Schweiz. Zivilgesetzbuch vom 10. 12. 1907	SR 210
	Verordnung vom 29. 11. 2002 über die Adoptionsvermittlung	SR 211.221.36
	Verordnung vom 19. 10. 77 über die Aufnahme von Pflegekindern	SR 211.222.338
Strafrecht	Schweiz. Strafgesetzbuch vom 21.12.37	SR 311.0

2. Lehrbücher und Monographien

Autor, Verlag, Jahr	Titel	Stichwort zum Inhalt
Alt-Marín, Alois (u. a.) Beobachter Verlag, Zürich 2006	ZGB. Das Schweizerische Zivilgesetzbuch	Gesetzestext kommentiert
Bisig, Nicole/Noser, Walter Beobachter Verlag, Zürich 2004	Gut begleitet durch die Schulzeit	
Bränlich Keller, Irmtraud Beobachter Verlag, Zürich 2005	Arbeitsrecht	Vom Vertrag bis zur Kündigung
Brühwiler J. Haupt Verlag, Bern 1996	Kommentar zum Einzel- arbeitsvertrag	Fallbeispiele zum Arbeits- vertrag (Gerichtspraxis)
Brunner, Christiane/Bühler, Jean-Michel/Waeber, Jean- Bernard Helbling & Lichtenhahn, Basel 2005	Kommentar zum Arbeitsver- tragsrecht	Gesetzestext (OR) und breite Kommentierung aus gewerksch. Sicht

K. Anhang: Hinweise auf Gesetzestexte und Literatur

Autor, Verlag, Jahr	Titel	Stichwort zum Inhalt
Castioni W./Fischer J./ Gächter H. P. Schweiz. Gewerkschafts- bund (Hrsg.), Bern 2000	Lehrling, du hast auch Rechte	Lexikon zum Lehrlingsrecht (Taschenbuch)
Fleiner T./Pierre Tschannen, Ulrich Zimmerli; Bern 2005	Allgemeines Verwaltungs- recht	Lehrbuch für Studenten zum Verwaltungshandeln
Guhl, T./Koller, A./Druey, J. N. Schulthess Verlag, Zürich 2000	Das Schweizerische Obligationenrecht	Umfassendes Lehrbuch zum OR (z. B. Arbeitsverträge)
Hanhart, Siegfried/Schulz, Hans-Rudolf Rüegger Verlag, Chur 1998	Lehrlingsausbildung in der Schweiz	
Hegnauer C. Stämpfli Verlag, Bern 1994	Grundriss des Kindesrechts	Lehrbuch zum Kindesrecht
Imthurn, Veronika Verlag Pro Juventute, Zürich 2001	Die Rechte von Eltern und Kind	
Jeangros E. DBK, Luzern 1981	Maximen zur Berufserziehung im Betrieb	Eine «Ethik» der prakt. Berufsbildung
Leist W. (Projektleitung) DBK, Luzern 2006	Handbuch für Expertinnen und Experten in Quali- fikationsverfahren der beruflichen Grundbildung	Hinweise und Instrumente für die Praxis
Plotke H. Haupt Verlag, Bern 2003	Schweizerisches Schulrecht	Umfassende Übersicht über Recht der Schule
Rehbinder M. Haupt Verlag, Bern 2002	Schweizerisches Arbeitsrecht	Lehrbuch mit Übersicht
Reinhart R. Diss., Zürich 1982	Die Rechtsgrundlagen der Ausbildung in den nichtärzt- lichen Gesundheitsberufen	Berufsbildung ausserhalb des BBG, insbes. SRK
Schuhmacher, Christian Orell Füssli Verlag, Zürich	Einführung in die schweize- rische Rechtsordnung	Ein Lehrgang für die Praxis
Schwarzenbach-Hanhart, H. R. Stämpfli Verlag, Bern 1997	Grundriss des allgemeinen Verwaltungsrecht	Lehrbuch zum Verwaltungs- handeln (Grundsätze)
Schweingruber E. Zürich 1977	Sozialgesetzgebung der Schweiz	Kurzlehrbuch mit breiter Übersicht
Schweri, Jürg (u. a.) Verlag Rüegger, Zürich 2003	Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe	
Stöckli J. Haupt Verlag, Bern 1982	Sozialpaket Schweiz	Knappste Kurzübersicht
Strässle K. Diss., Zürich 1975	Das Lehrverhältnis,	Diss. zum Lehrvertrag
Strebel, Dominique Beobachter Verlag, Zürich 2005	Alles was Recht ist	Beobachter-Ratgeber
Tuor P. u. a. Schulthess Verlag, Zürich 2002	Das Schweizerische Zivilgesetzbuch	Standardlehrbuch

3. Publikationen der DBK zum Thema

Autor	Titel	Stichwort zum Inhalt
DBK, Luzern www.dbk.ch	Handbuch betriebliche Grundbildung, 2005 mit	Handbuch für Lehrbetriebe und Berufsbildner/innen.
DBK, Luzern	Lexikon der Berufsbildung, 2005	Die Berufsbildung von A bis Z, das Referenzwerk der Begriffswelt der Berufsbildung.
DBK, Luzern	Wegweiser durch die Berufslehre, 2005	Die wichtigsten Informationen für die Lehrvertragsparteien, vor allem für die Lernenden.
DBK, Luzern	Dokumentation Berufsbildung (Neuaufgabe auf CD-ROM auf Ende 2006 geplant)	Für Referenten und Referentinnen, die das Schweizer Berufsbildungssystem vorstellen.
DBK	Viele Merkblätter zu einzelnen Themen, siehe: www.dbk.ch	

4. Allgemein verbindliche Gesamtarbeitsverträge

Stand 1. Januar 2005

Bundesratsbeschlüsse (siehe unter: www.seco.ch)

Gegenstand des Beschlusses	Territorialer Geltungsbereich	Grundbeschluss	Änderungen	Inkrafttreten	AVE Gültig bis
GAV des Ausbaugewerbes der Westschweiz (Schreinerei, Gipserei und Malerei)	FR, JU, Berner JU, NE, VD, VS (Für die deutschsprachigen Regionen der Kantone Freiburg (Sens und See) und Wallis (Oberwallis) wurde dieser Beschluss bis zum 31.12.2005 verlängert.)	12.11.2002	20.11.2003B 09.12.2004	01.12.2002 01.01.2004 01.01.2005	31.12.2005
GAV für die vorzeitige Pensionierung im westschweizerischen Ausbaugewerbe (KVP)	FR, JU, Berner JU, NE, VS, VD, GE	09.06.2004		01.07.2004	30.06.2013
LMV für das Bauhauptgewerbe	Ganze Schweiz (mit Ausnahme gewisser Bereiche in den Kantonen GE, VD, ZH, AG)	10.11.1998	04.05.1999 06.06.2000B 13.11.2000 23.01.2001 04.05.2001 08.06.2001 08.11.2002A 21.01.2003 22.08.2003A 13.01.2004 04.05.2004	01.01.1999 01.06.1999 01.07.2000 01.12.2000 01.03.2001 01.06.2001 01.07.2001 01.12.2002 01.02.2003 01.10.2003 01.02.2004 01.06.2004	30.09.2005
GAV für den flexiblen Altersrücktritt im Bauhauptgewerbe (GAV FAR)	Ganze Schweiz, Ausnahme: VS	05.06.2003		01.07.2003	30.06.2008

K. Anhang: Hinweise auf Gesetzestexte und Literatur

Gegenstand des Beschlusses	Territorialer Geltungsbereich	Grundbeschluss	Änderungen	Inkrafttreten	AVE Gültig bis
GAV für die Schweiz. Betonwaren-Industrie	Ganze Schweiz	10.07.2003		01.08.2003	31.12.2005
GAV für das Schweizerische Carrosseriegewerbe	Ganze Schweiz, Ausnahme: GE, VD, VS, NE, JU und FR	21.01.2003	16.01.2004	01.02.2003 01.02.2004	30.06.2006
GAV für das Schweizerische Coiffeurgewerbe	Ganze Schweiz	11.12.1996	09.11.1999 29.08.2000B 27.08.2001 25.09.2003B	01.01.1997 01.01.2000 01.01.2001 01.01.2002 01.01.2004	31.12.2005
GAV im Schweizerischen Dach- und Wandgewerbe	Ganze Schweiz, Ausnahme: VD, GE, BL, ES	11.11.2004		01.12.2004	30.06.2008
GAV des Schweizerischen Elektro- und Telekommunikations- Installationsgewerbes	Ganze Schweiz, Ausnahme: VS, GE	11.11.2004		01.01.2005	30.06.2009
GAV für das Gärtnergewerbe in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft	Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft	14.12.2004		01.01.2005	31.12.2007
GAV für das Gastgewerbe	Ganze Schweiz	19.11.1998	09.12.1999 06.10.2000 17.12.2001 12.12.2002B 30.01.2003 08.12.2003B	01.01.1999 01.01.2000 01.01.2001 01.01.2002 01.01.2003 01.03.2003 01.01.2004	31.12.2007
GAV in der Schweizerischen Gebäudetechnikbranche	Ganze Schweiz, Ausnahme: GE, VD, VS	05.08.2004		01.09.2004	30.06.2008
GAV für den Gerüstbau	Ganze Schweiz	09.12.1999	06.07.2000 18.01.2002 22.08.2002 18.06.2003 24.08.2004A	01.01.2000 01.08.2000 01.02.2002 01.10.2002 01.08.2003 01.10.2004	31.03.2006
GAV für das Schweizerische Isoliergewerbe	Ganze Schweiz, Ausnahme: GE, VD, VS	24.10.2002	14.02.2003 12.02.2004	01.01.2003 01.03.2003 01.03.2004	30.06.2008
Berufliche Weiterbildung im Maler- und Gipsergewerbe	ZH (ausgen. Gipser Stadt Zürich) BE, LU, UR, SZ, OW, NW, GL, ZG, SO, SH, AR, AI, SG, GR, AG, TG, JU	23.10.2001		01.01.2002	31.12.2004
GAV für das Schweizerische Marmor- und Granitgewerbe	ZH, BE (ausgen. die Amts- bezirke Courtelary, Münster und Neuenstad), LU, UR, SZ, OW, NW, GL, ZG, SO, BL, SH, AR, SG, GR (ausgen. die italienischsprachigen Gebiete), AG, TG und die Bezirke Goms Visp, Brig, Raron und Leuk des Kantons Wallis sowie die Bezirke Sense und See des Kantons Freiburg	07.08.2002	23.05.2003 02.03.2004B	01.09.2002 01.07.2003 01.04.2004	30.06.2005

K. Anhang: Hinweise auf Gesetzestexte und Literatur

Gegenstand des Beschlusses	Territorialer Geltungsbereich	Grundbeschluss	Änderungen	Inkrafttreten	AVE Gültig bis
L-GAV für das Metallgewerbe	Ganze Schweiz, mit Ausnahme des Kantons Basel-Land und der Branchenbereiche der Schlosser und Metallbauer in den Kantonen Wallis, Waadt und Genf	28.12.2000	18.02.2002 05.03.2003 16.02.2004	01.02.2001 01.03.2002 01.04.2003 01.04.2004	31.12.2005
GAV für das Schweizerische Metzgereigewerbe	Ganze Schweiz, Ausnahme: Verkaufspersonal GE	18.02.2002	19.02.2004 04.11.2004B	01.03.2002 01.04.2004 01.01.2005	31.12.2007
GAV für die Schweizerische Möbelindustrie	Ganze Schweiz, Ausnahme: FR	12.03.1999	18.01.2000 18.01.2001 18.02.2002B 28.01.2003B 24.02.2004B	01.04.1999 01.02.2000 01.02.2001 01.03.2002 01.03.2003 01.04.2004	31.12.2005
GAV für die private Sicherheitsdienstleistungsbranche	Ganze Schweiz	19.01.2004		01.03.2004	31.12.2008
GAV für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz	ZH, BE (ausg. die Bezirke Courtelary, Moutier, La Neuve-ville), LU, UR, SZ, OW, NW, GL, ZG, SO, BS, BL, SH, AR, AI, SG, GR (ausg. alle italienschsprachigen Gebiete) AG, TG	18.06.2004		01.07.2004	31.12.2006
GAV des Reinigungssektors für die Westschweiz	VD, FR, NE, VS, JU und BE (nur in den Bezirken Courtelary, La Neuveville und Moutier)	26.11.2004		01.01.2005	31.12.2008
GAV für das Schreinergewerbe (Weiterbildung und Gesundheitsschutz)	ZH, BE, (ausgen. die Bezirke Courtelary, Moutier, La Neuve-ville) LU, UR, SZ, OW, NW, GL, ZG, SO, BS, BL, SH, AR, AI, SG, GR, AG, TG und TI	09.12.1999	08.11.2002B	01.01.2000 01.12.2002	31.12.2010
GAV für die zahntechnischen Laboratorien der Schweiz	Ganze Schweiz	27.04.2004		01.06.2004	31.12.2006
GAV für die Schweizerische Ziegelindustrie	Ganze Schweiz mit Ausnahme des Kantons Tessin und der italienschsprachigen Gebiete des Kantons Graubünden	02.05.2002	11.04.2003 18.06.2004	01.06.2002 01.05.2003 01.07.2004	31.12.2005

Berücksichtigt die Terminologie des Bundesgesetzes über die Berufsbildung vom 13. Dezember 2002 und der Verordnung über die Berufsbildung vom 19. November 2003

Abschlussprüfung	Lehrabschlussprüfung (bisher)
Anbieter der Bildung in beruflicher Praxis	Lehrbetrieb, Lehrwerkstätte, Handelsmittelschule
Anlehre	Bisher individuell geregelte Berufsbildung, neu gibt es die zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest.
Aufsicht über die berufliche Grundbildung	Lehraufsicht (bisher)
Berufliche Grundbildung	Lehre, Berufslehre (bisher)
Berufsbildner/in	Lehrmeister/in, Ausbildner/in, (bisher)
Berufsbildungsverantwortliche	Oberbegriff für: Berufsbildner/innen, Lehrkräfte für die schulische Grundbildung und die Berufsmaturität, Lehrkräfte der überbetrieblichen Kurse
Berufsfachschule	Berufsschule, Gewerbeschule (bisher)
Berufsnotwendige Beschaffungen	Arbeitskleider (bisher)
Berufsorientierte Weiterbildung	Weiterbildung (bisher)
Bildung der Berufsbildner/innen	Lehrmeisterkurs (bisher)
Bildungsbericht	Ausbildungsbericht (bisher)
Bildungsbewilligung	Ausbildungsberechtigung (bisher)
Bildungsplan	Ausbildungsplan (bisher)
Bildungsziele	Ausbildungsziele (bisher)
Fachkundige individuelle Begleitung FiB	Förderangebot, bei dem eine lernende Person, die Lernschwierigkeiten hat, unterstützt wird. Nur für zweijährige berufliche Grundbildung.
Instrumente zur Förderung der betrieblichen Grundbildung	Ausbildungshilfsmittel (bisher v. a. Modell-Lehrgang)
Lehrbetriebsverbund	Ausbildungsverbund (bisher)
Lehrkräfte für die schulische Grundbildung und die Berufsmaturität	Berufsschullehrer (bisher)
Lerndokumentation	Arbeitsbuch (bisher)
Lernende Person, Lernende/r	Lehrling (bisher)
Lernorte	Lehrbetrieb, überbetriebliches Kurszentrum und Berufsfachschule, Lehrwerkstätte
Obligatorische schulische Bildung	Pflichtunterricht (bisher)
Organisationen der Arbeitswelt	Berufs- und Dachverbände
Qualifikationsverfahren	Oberbegriff für Prüfungsverfahren (z. B. Abschlussprüfung)
Selektionsmappe	Ausbildungsmappe (bisher)
Sport	Turnen und Sport (bisher)
Überbetriebliche Kurse	Einführungskurse (bisher)
Verordnung über die berufliche Grundbildung	Ausbildungs- und Prüfungsreglemente (bisher)
Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest EBA	Neue Bildungsstufe in der beruflichen Grundbildung

M. Verzeichnis der Abkürzungen

ArG	Arbeitsgesetz, Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel
ArGV 1	Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen)
ArGV 2	Verordnung 2 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen)
ArGV 3	Verordnung 3 vom 18. August 1993 zum Arbeitsgesetz (Gesundheitsvorsorge)
BIGA	Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit
BBG	Berufsbildungsgesetz, Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung
BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
BBV	Berufsbildungsverordnung, Verordnung vom 19. November 2003 über die Berufsbildung
BG	Bundesgesetz
BG AVE	Bundesgesetz, Allgemeinverbindlicherklärungen
BV	Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999
EBA	Eidgenössisches Berufsattest (zweijährige berufliche Grundbildung)
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (drei- und vierjährige berufliche Grundbildung)
EHB	Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB), bisher: SIBP, Schweizerisches Institut für Berufspädagogik
EO	Erwerb ersatzordnung
EOG	Erwerb ersatzgesetz, Bundesgesetz vom 25. September 1952 über die Erwerb ersatzordnung für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz
EVD	Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement
FIB	Fachkundige individuelle Begleitung im Rahmen der zweijährigen beruflichen Grundbildung mit eidg. Berufsattest
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
IV	Invalidenversicherung
JStG	Jugendstrafgesetz
NAV	Normalarbeitsvertrag
OdA	Organisation(en) der Arbeitswelt (Wirtschafts-, Berufsverbände)
OR	Obligationenrecht, Bundesgesetz vom 30. März 1911 betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht)
seco	Staatssekretariat für Wirtschaft
SR	Sammlung der eidgenössischen Gesetze und systematische Sammlung des Bundesrechts (www.admin.ch/ch/d/sr/sr.html)
StGB	Schweizerisches Strafgesetzbuch vom 21. Dezember 1937
SUVA	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
ÜK	Überbetrieblicher Kurs
UV	Unfallversicherung
UVG	Unfallversicherungsgesetz, Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung
UVV	Verordnung vom 20. Dezember 1982 über die Unfallversicherung (UVV)
VMAB	Verordnung über Mindestvorschriften für die Allgemeinbildung in der beruflichen Grundbildung
ZGB	Zivilgesetzbuch, Schweizerisches Zivilgesetzbuch vom 10. Dezember 1907