

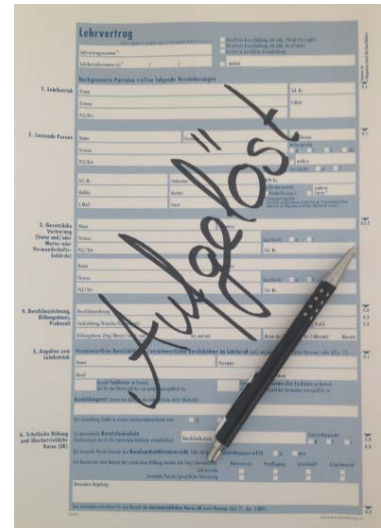
## Lehrvertragsauflösungen - Abteilung Berufsbildung kontaktieren bevor es zu spät ist!

Von Karin Baumer, Ausbildungsberaterin

Was sich niemand wünscht... Trotzdem kann eine Lehrvertragsauflösung aus den verschiedenen Gründen passieren, wie z.B. falsche Berufswahl, ungenügende Leistungen der lernenden Person oder Pflichtverletzung einer Vertragspartei etc.

Eine nicht korrekte Lehrvertragsauflösung kann rechtliche Konsequenzen haben. Daher ist es wichtig, dass Lehrbetriebe und auch Lernende ihre Rechte und Pflichten bei einer Lehrvertragsauflösung kennen.

Im Gegensatz zu normalen, befristeten Arbeitsverträgen besteht bei einem Lehrvertrag **kein Kündigungsrecht**, ausgenommen während der Probezeit mit einer Frist von sieben Tagen. Nach der Probezeit ist eine vorzeitige Beendigung des Lehrverhältnisses nur möglich, wenn beide Vertragsparteien damit einverstanden sind (Punkt 1) oder wenn wichtige Gründe vorliegen (Punkt 2).



1. **Die Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen** wird gemeinsam vereinbart. Wenn beide Parteien einverstanden sind, kann der Lehrvertrag mit einem kurzen Auflösungsschreiben ohne Begründung aufgelöst werden. In diesem Dokument, mit Kopie an die Abteilung Berufsbildung, wird Folgendes festgehalten:
  - die Auflösung erfolgt im gegenseitigen Einverständnis (eine Begründung ist in diesem Fall nicht notwendig)
  - das gemeinsam definierte Datum der Auflösung
  - alle Unterschriften der Vertragsparteien (bei unter 18-jährigen Lernenden mit Unterschrift der gesetzlichen Vertretung)
2. Das Recht auf eine **einseitige Auflösung des Lehrvertrages** hat sowohl der Arbeitgeber als auch die lernende Person, dies jedoch nur, wenn streng zu beurteilende wichtige Gründe vorliegen. Diese Auflösung muss ebenfalls schriftlich und begründet erfolgen, ebenfalls mit Kopie an die Abteilung Berufsbildung. Als wichtige Gründe gelten insbesondere, wenn
  - der/die Berufsbildner/-in fachlich oder persönlich zur Vermittlung der beruflichen Grundbildung unfähig ist.
  - die lernende Person körperlich oder geistig überfordert oder gesundheitlich oder sittlich gefährdet ist.
  - die Ausbildung nicht oder nur unter wesentlich veränderten Bedingungen zu Ende geführt werden kann.

Die Beurteilung der Gründe erfolgt privatrechtlich durch ein Gericht. Eine Auflösung aus anderen Gründen gilt als Vertragsbruch und kann Schadenersatzansprüche nach sich ziehen.

### **Tipps der Abteilung Berufsbildung**

- In erster Linie soll versucht werden mit Gesprächen zwischen den Vertragsparteien eine gemeinsame Lösung zu finden und mit geeigneten Massnahmen die Situation zu verbessern. Ist dies nicht möglich, wird empfohlen, als nächsten Schritt die Abteilung Berufsbildung zu kontaktieren, um das weitere Vorgehen bzw. mögliche Problemlösungen zu besprechen. Oft wird dieser Schritt leider erst unternommen, wenn eine Lehrvertragsauflösung unumgänglich ist.
- Die Bildungsberichte, welche semesterweise zu erstellen sind, sollen die effektive Leistung und das Verhalten und Befinden der Vertragsparteien widerspiegeln. Auch die lernende Person soll aufgefordert werden, im Bildungsbericht die für sie vorgesehenen Bereiche auszufüllen.
- Wichtige Gespräche werden schriftlich protokolliert. Es können auch zusätzlich zu den Bildungsberichten Vereinbarungen zwischen den Vertragsparteien getroffen werden über gewünschte Veränderungen oder Verbesserungen und die entsprechenden Zeiträume der Umsetzung. Auf diese Weise wissen die Vertragsparteien jederzeit woran sie sind und der Ablauf kann im Auflösungsfall nachvollzogen werden. Bei unter 18-jährigen Lernenden muss auch die gesetzliche Vertretung vom Bildungsbericht und anderen Vereinbarungen in Kenntnis gesetzt werden.
- Bei beiden Auflösungsarten muss durch den Lehrbetrieb eine Arbeitsbestätigung und eine saubere Lohn- und Ferienabrechnung erstellt werden.

Die zuständige Kontaktperson der Abteilung Berufsbildung ist zu finden unter <http://berufsbildung-sh.ch/berufszuordnung/>.

Bei Fragen sind wir gerne für Sie da!