

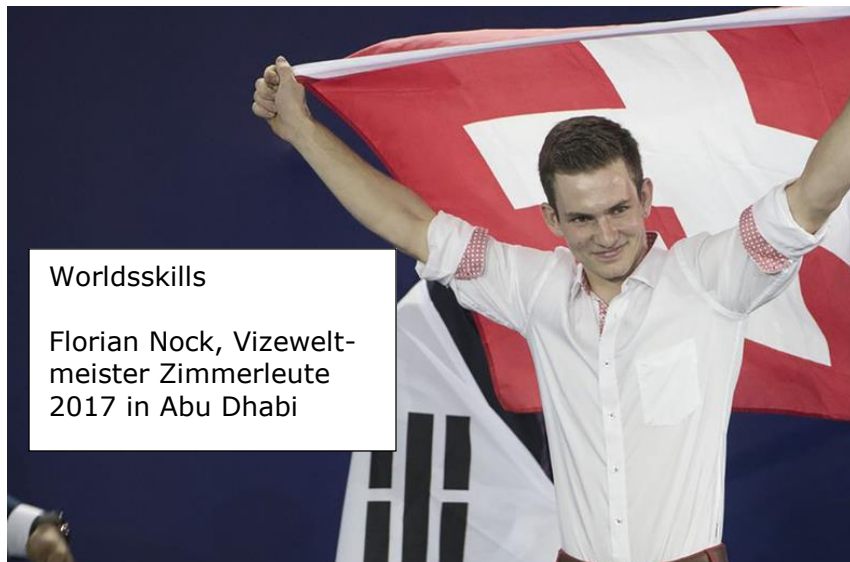
# **Duale Bildungssysteme auf dem Prüfstand – Die neue Bedeutung von Lehrstellen im Lehrverbund**

Walter Röllin  
Mittelschul- und Berufsbildungsamt  
Zürich, Schweiz





# Duale Bildungssysteme auf dem Prüfstand – Die neue Bedeutung von Lehrstellen im Lehrverbund



Worldsskills

Florian Nock, Vizeweltmeister Zimmerleute 2017 in Abu Dhabi

Das Berufsbildungssystem ist geprägt durch die Dualität zwischen Theorie und Praxis. Die Ausbildung in Betrieb und Berufsfachschule ist die überwiegende Form der beruflichen Grundbildung. Nebst der dualen Ausbildung in einem Betrieb kann eine berufliche Grundbildung auch in einem schulisch organisierten Angebot wie einer Lehrwerkstätte oder einer Handelsmittelschule absolviert werden. Die höhere Berufsbildung kombiniert Unterricht und Berufspraxis miteinander und stellt so das duale System auch auf der Tertiärstufe sicher.

Rund zwei Drittel der Jugendlichen besuchen nach der obligatorischen Schulzeit eine berufliche Grundbildung. In rund 250 Lehrberufen können sie sich auf eine Berufstätigkeit vorbereiten. Später stehen ihnen die höhere Berufsbildung und verschiedene andere Formen der beruflichen Weiterbildung offen. Mit einer Berufsmaturität haben sie zudem direkten Zugang zu den Fachhochschulen und mit Zusatzqualifikationen auch zur Universität.

## In Zahlen sieht es ungefähr so aus:

- Es gibt in der Schweiz ca. 200'500 Unternehmen, davon sind 56'000 mit Lehrstellen
- Diese Betriebe bieten ca. 97'000 Lehrstellen an (90'000 EFZ und 7'000 EBA)
- Von den 97'000 Lehrstellen sind ca. 90'000 vergeben

## Lehrstellenmarkt

### Strukturelle Veränderungen

Die längerfristigen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes widerspiegeln sich im Lehrstellenmarkt.

### Konjunkturelle Schwankungen

Konjunkturelle Schwankungen beeinflussen das Auftragsvolumen und damit auch die Möglichkeiten, die Lernenden produktiv einzusetzen.

### Ausbildungsfähigkeit der Unternehmen

In der Schweiz bilden rund 40 Prozent der ausbildungsfähigen Unternehmen Lernende aus. Vor allem bei Kleinunternehmen können ein hoher Spezialisierungsgrad oder das Fehlen entsprechend ausgebildeter Fachleute das Bereitstellen von Ausbildungsplätzen erschweren.

### Demografische Entwicklung

Die demografische Entwicklung der Schulabgängerinnen und -abgänger beeinflusst die Nachfrage nach Lehrstellen.

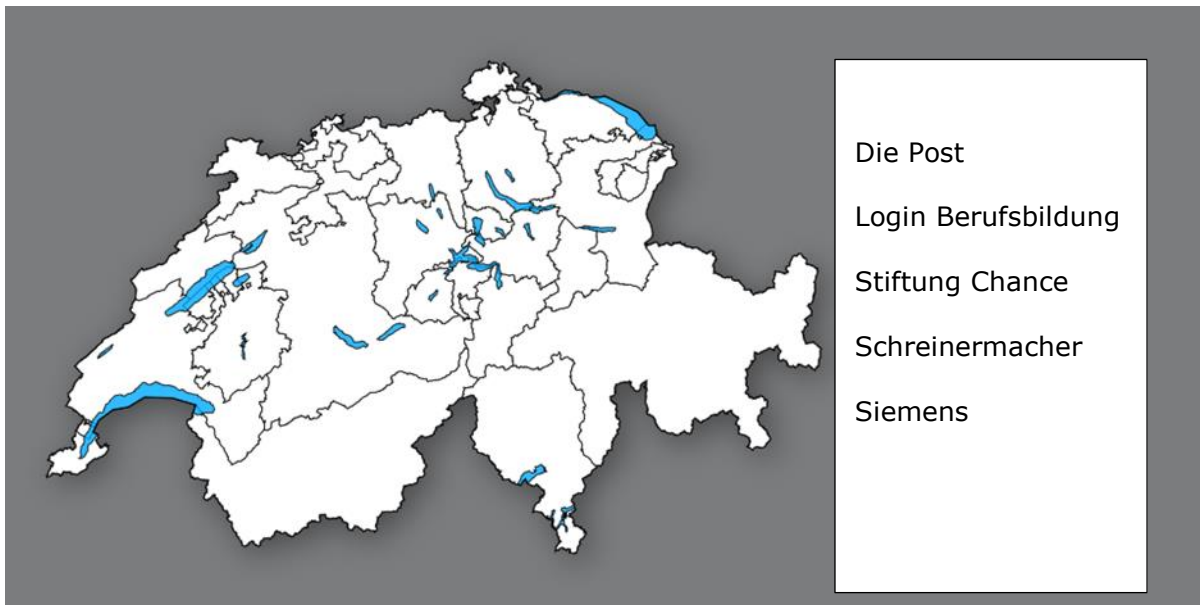
### Interessen der Jugendlichen

Bei der Berufswahl sind neben der Realisierung von Wünschen und Träumen auch die Fähigkeiten und das aktuelle Lehrstellenangebot zu berücksichtigen. Die Berufsberatungsstellen begleiten die Jugendlichen mit Informationen und Beratung.

Lehrstellenmarkt



## Grosse Lehrbetriebsverbände



### 1. Die neue Bedeutung vom Lehrverbund

Beim Lehrbetriebsverbund handelt es sich um eine spezielle Organisationsform der beruflichen Grundbildung. Zwei oder mehrere Betriebe mit sich ergänzenden Tätigkeiten schliessen sich zu einem Lehrbetriebsverbund zusammen und bilden gemeinsam Lernende aus. Diese Zusammenarbeit hat zum Ziel, den Lernenden durch die Nutzung von gemeinsamen Ressourcen eine verordnungskonforme Bildung zu vermitteln und den Ausbildungsaufwand für den einzelnen Betrieb zu optimieren. Damit wird es auch für hoch spezialisierte Betriebe möglich, sich an der beruflichen Grundbildung zu beteiligen.

Ein Leitbetrieb bzw. eine Leitorganisation (Einfache Gesellschaft, Berufs- oder Branchenverband, Verein usw.) übernimmt die Verantwortung für die Ausbildungsorganisation und vertritt den Verbund nach aussen. Zur administrativen Entlastung kann zusätzlich eine externe Geschäftsstelle das Anwerben und die Selektion der Lernenden sowie die administrativen Aufgaben des Verbundes übernehmen.

Die Zusammenarbeit zwischen dem Leitbetrieb beziehungsweise der Leitorganisation und den Verbundbetrieben ist in einem Vertrag geregelt. Der Lehrvertrag wird zwischen dem Leitbetrieb beziehungsweise der Leitorganisation und der lernenden Person abgeschlossen.

### 2. Vorteile von Lehrbetriebsverbänden für den einzelnen Lehrbetrieb

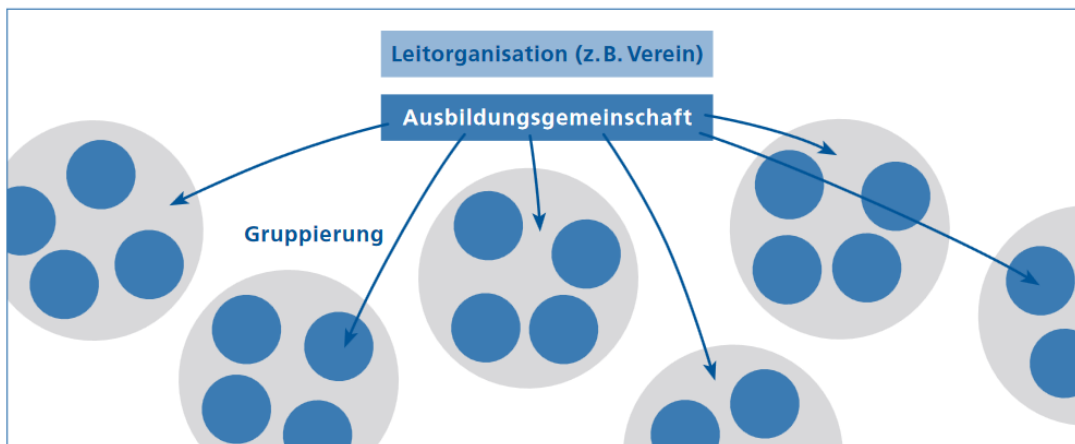
- Konzentration auf die eigenen Stärken. Die einzelne Firma muss nicht mehr in allen erforderlichen Tätigkeiten ausbilden. Sie kann die Lernenden in den Fachbereichen ausbilden und einsetzen, in denen sie besonders stark ist. Auf diese Weise können gerade auch spezialisierte Firmen einen wertvollen Beitrag zu einer Gesamtausbildung leisten.
- Entlastung. Das Suchen und Selektionieren von Lernenden sowie Teile der Administration (Löhne, Sozialabgaben etc.) kann ein Leitbetrieb übernehmen. Dadurch können Kosten minimiert und die Qualität der beruflichen Grundbildung optimiert werden. Bildungstätigkeiten können gemeinsam durchgeführt oder geplant werden, was Zeit einspart.
- Das Risiko aufteilen. Die mit der Ausbildung verbundenen Risiken werden auf die Betriebe im Verbund verteilt, zum Beispiel das Risiko, nicht über die ganzen drei bzw. vier Jahre der beruflichen Grundbildung über genügend Aufträge zu verfügen oder das Risiko der Verlagerung der Geschäftstätigkeit infolge wirtschaftlicher Entwicklungen.

- Know-how-Transfer. Weil die Lernenden zusätzliche Erfahrungen und zusätzliches Know-how mitbringen, können die eigenen Prozesse im Betrieb kontinuierlich verbessert werden.
- Vielfältige berufliche Grundbildung. Die lernenden Personen lernen verschiedene Firmenkulturen kennen und erhalten in den Teilgebieten eine fachlich fundierte berufliche Grundbildung auf dem aktuellen Stand der Entwicklung. Die Ausbildung in verschiedenen Betrieben erweitert das berufliche Beziehungsnetz und fördert das flexible Denken.

Neben den Vorteilen bringt die berufliche Grundbildung im Verbund auch zusätzliche organisatorische und vertragliche Massnahmen mit sich. Hier können die Berufsbildungsämter wichtige Hilfestellungen leisten. Die Bildungsvorschriften, die rechtlichen und vertraglichen Bestimmungen sowie die personale und fachliche Zuständigkeit müssen auch beim Ausbilden im Verbund gewährleistet werden.

Das SDBB (früher DBK) hat die Publikation «Handbuch für Ausbildungsverbunde» herausgegeben, um Betrieben die Arbeit zu erleichtern. Das Handbuch enthält Vorlagen für Vereinbarungen aller Art, wie zum Beispiel Zusatzverträge, Leistungsvereinbarungen oder Verbundverträge. Die Vorlagen können auf der Website der des SDBB bezogen werden –> [www.lbv.berufsbildung.ch](http://www.lbv.berufsbildung.ch)

Weitere Informationen zu den Lehrbetriebsverbänden sind in zwei Merkblättern zu finden. Das eine zeigt auf, was ein Lehrbetriebsverbund ist, das andere, was beim Aufbau und bei der Gründung eines Lehrbetriebsverbundes zu beachten ist –> [www.mb.berufsbildung.ch](http://www.mb.berufsbildung.ch).



### 3. Was ist beim Aufbau eines Lehrbetriebsverbundes zu beachten?

Es gibt viele Beispiele von Lehrbetriebsverbänden, die auf einer soliden Basis stehen und für alle Beteiligten ein Gewinn sind. Auf der anderen Seite scheitern nicht wenige Verbundsprojekte an unrealistischen Erwartungen der Projektträger und/oder wegen mangelnder Vorbereitung und Absicherung.

#### 3.1. Planung eines Lehrbetriebsverbundes

Unabhängig davon, ob ein Kleinverbund oder ein Grossverbund aufgebaut werden soll, empfiehlt es sich deshalb, sich vor der Gründung eingehend mit den folgenden Themen zu befassen und einen Geschäftsplan zu erstellen:

- Motivation und Ziele, Positionierung
- Ausbildungsplätze
- Zielpublikum (Lernende)
- Beteiligte Betriebe
- Organisationsform und Geschäftsmodell
- Finanzierung
- Qualitätssicherung
- Gesetzliche Grundlagen
- Weitere Informationen

### 3.2. Motivation und Ziele, Positionierung

Kleinere Lehrbetriebsverbände entstehen oft aus der Situation heraus, dass ein bestimmter Betrieb eine berufliche Grundbildung anbieten möchte, jedoch nicht alle erforderlichen Ausbildungssteile abdecken kann. Er sucht sich deshalb ein oder mehrere Partnerbetriebe, in denen die Lernenden die entsprechenden Grundbildungsbestandteile absolvieren können.

Oder:

Mehrere kleine Betriebe, die in der gleichen Branche tätig sind, möchten zusammen eine oder mehrere Lehrstellen schaffen sowie den administrativen und koordinativen Aufwand an einen Leitbetrieb delegieren.

Was auch immer die Gründe für die Planung eines Lehrbetriebsverbands sind: Es ist wichtig, dass sich die Beteiligten klar werden über ihre Motivation, die angestrebten Ziele und das Umfeld, in dem sie sich positionieren:

Warum soll ein Verbund gegründet werden?

Welche Ziele sollen damit erreicht werden?

Was sind mögliche Risiken?

In welchem Umfeld soll der Lehrbetriebsverbund positioniert werden?

Wer ist operativ am Projekt beteiligt? Über welchen fachlichen Hintergrund und welche Erfahrung verfügen die Beteiligten?

Mit wem wird zusammengearbeitet (Ämter, Verbände, Schulen, Dienstleister, Organisation der Arbeitswelt (OdA) usw.)?

Bei der Planung von grösseren Lehrbetriebsverbänden, die viele Ausbildungsplätze anbieten wollen, und/oder die sich an ein spezielles Zielpublikum (z. B. benachteiligte Lernende) wenden, ist es ausserdem sehr wichtig, dass das Projektteam über ein gutes Netzwerk verfügt.

Über welche Kontakte verfügt das Projektteam?

Gibt es ähnliche Projekte, aus denen gelernt werden könnte?

Wer könnte das Projekt fachlich oder ideell unterstützen?

Welche bekannten Vertreter oder Vertreterinnen aus Wirtschaft und Politik könnten für das Projekt gewonnen werden?

#### **Eines vorweg:**

Finanzielle Erwartungen sollten kein Hauptziel für die Schaffung eines Lehrbetriebsverbundes sein.

Berufsbildung ist eine schöne Aufgabe, die sehr befriedigend ist und manchmal auch Sorgen und Ärger verursacht. Aber die materielle Wirkung der Berufsbildung ist mittelbar (Sicherstellen des Berufsnachwuchses, soziale Verantwortung übernehmen), sie ist demzufolge kein Geschäftsfeld, in dem unmittelbar viel Geld verdient werden kann.

**Die Ausbildung von jungen Menschen ist eine Investition – eine Investition für zukünftige Fachkräfte – Erhalt der Wirtschaftskraft!**

### 3.3. Ausbildungsplätze

Überlegen Sie sich gut, welche beruflichen Grundbildungen durch den Verbund angeboten werden sollen:

In welchen Berufen und in welchen Branchen soll ausgebildet werden?

In welchem wirtschaftlichen Umfeld stehen diese Berufe? Werden diese Berufsleute in naher und ferner Zukunft benötigt? Wie werden sich diese Berufe in den nächsten Jahren entwickeln?

Besteht eine genügend grosse Nachfrage nach diesen Grundbildungen?

Sollen die Grundbildungen mit EFZ oder EBA abgeschlossen werden?

Wie viele Ausbildungsplätze kann/will der Verbund pro Jahr bereitstellen?

Sollen alle Lernenden gleichzeitig aufgenommen werden und parallel zueinander die Grundbildung durchlaufen oder werden die Lernenden auf verschiedene Lehrjahre verteilt?

Wie sieht die geplante Entwicklung der Anzahl Ausbildungsplätze aus (Start, Vollausbau, spätere Entwicklung)?

Es ist wichtig, sich bei der Anzahl auszubildender Berufe nicht zu verzetteln, um die Qualität der Grundbildungen zu gewährleisten und den Aufwand für den Verbund im Rahmen zu halten.

Die Anzahl Ausbildungsplätze sollte vorsichtig geplant werden mit dem Ziel, dass alle, die einen Lehrvertrag erhalten, ihre Grundbildung auch wirklich im Verbund absolvieren und abschliessen können. Die Rekrutierung von zu vielen Lernenden bei zu wenig zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätzen ist zu vermeiden (rechtliche und finanzielle Folgen).

### **3.4. Zielpublikum (Lernende)**

Machen Sie sich grundlegende Gedanken zum Grobprofil Ihrer Lernenden:

Welche Voraussetzungen sollen die Lernenden mitbringen? Was davon ist besonders wichtig?

Welche Methoden sind für die Rekrutierung und die Selektion der Lernenden geeignet?

Nach welchen Kriterien soll die Selektion erfolgen?

Sind auf Seiten der beteiligten Betriebe spezielle Voraussetzungen nötig, um dem Zielpublikum gerecht zu werden?

Seien Sie sich bewusst, dass der Lehrbetriebsverbund durch die Rotation besondere Anforderungen an die Lernenden stellt. Diese müssen zum Wechseln des Arbeitsplatzes und der Bezugspersonen bereit sein und Eigenschaften mitbringen, die in mehreren Firmen willkommen sind.

### **3.5. Beteiligte Betriebe**

Erstellen Sie ein Profil der beteiligten Betriebe. Mögliche Gesichtspunkte: Branche, Geschäftsfelder, Know-how, Ort, regionale Verteilung, Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln, erforderliches Ausbildungsangebot, Grösse (Anzahl Mitarbeitende, Anzahl Mitarbeitende in den auszubildenden Berufen), Betriebskultur, Image in der Öffentlichkeit.

Anforderungen an Kontakt- und Betreuungspersonen der Lernenden (in Bezug auf Ausbildung, Sozialkompetenz, Umgang mit Jugendlichen usw.)

Dauer des Bestehens, Rechtsform, finanzielle Lage, Solvenz, Kundenportfolio, Infrastruktur, technische Voraussetzungen im Zusammenhang mit der Ausbildung, Motivation für den Beitritt zum Verbund, usw.

Klären Sie ab, wie viele und welche Firmen diesem Profil entsprechen und Lehrplätze in Ihrem Verbund anbieten können und wollen. Es ist wichtig, bereits beim Start die Beteiligung einer ausreichenden.

Anzahl Betriebe nachweisen zu können. Sichern Sie die Ausbildungsplätze nachhaltig vertraglich ab. Ausserdem ist ein Instrumentarium nötig, mit den laufend neuen Betrieben akquiriert werden können (zum Beispiel für den Fall, dass eine beteiligte Firma aus wirtschaftlichen oder anderen Gründen aus dem Lehrbetriebsverbund austreten muss).

Es ist wichtig, mit den beteiligten Firmen klar zu regeln, dass sie eine Ausbildungsverpflichtung haben und worin diese besteht. Bei der Akquisition darf nicht nur vom Nutzen gesprochen werden, sonst gehen die beteiligten Firmen vielleicht davon aus, sie müssten sich für die Ausbildung der Lernenden nicht engagieren.

Ausserdem müssen Sie sich bewusst sein, dass Lehrbetriebsverbände an die Berufsbildner/innen hohe Anforderungen stellen. Qualifizierte Personen mit Erfahrung sind erwünscht, entsprechend hoch sind die Personalkosten.

### 3.6. Organisationsform und Geschäftsmodell

Eine tragfähige Organisation ist das A und O eines Lehrbetriebsverbundes. Kleinere Verbände werden in der Regel von einem Leitbetrieb koordiniert, grössere von einer Leitorganisation. Der Leitbetrieb beteiligt sich an der betrieblichen Grundbildung der Lernenden, im Unterschied zur Leitorganisation, die in der Regel nicht ausbildet.

Aufgaben, die normalerweise vom Leitbetrieb / von der Leitorganisation übernommen werden:

Selektion der Lernenden

Ausbildungsadministration (Personaladministration, Bildungsberichte, Lohnzahlungen usw.)

Beratung, Begleitung und Unterstützung der Verbundbetriebe bei rechtlichen, ausbildungstechnischen und berufspädagogischen Fragen

Fördern des Erfahrungsaustausches unter den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern Unterstützung der Lernenden bei persönlichen Problemen (in der Berufsfachschule, in den Betrieben und im überbetrieblichen Kurs).

Akquisition von Ausbildungsplätzen, Ausbildungsverantwortung, Abschluss von Lehrverträgen, Ausbildungsplanung und -organisation, zentrale Ausbildungsleistungen für Lernende in der beruflichen Praxis, interne Schulungen und Seminare für Lernende und Berufsbildungsverantwortliche zur Vorbereitung auf Praxiseinsätze.

Nebst dem Pflichtenheft für den Leitbetrieb / die Leitorganisation müssen auch die folgenden Punkte definiert werden:

sinnvolles Geschäftsmodell

Rechtsform der Trägerschaft (z. B. Einfache Gesellschaft, Verein, Stiftung, Genossenschaft).

Status der Beteiligten (Mitglieder, Teilhaber usw.)

Höhe des Eigenkapitals

Organe und beteiligte Personen

Geschäftsstelle und Geschäftsführung

Aufsichtsorgane und Revision

Statuten, in denen die Rechtsnatur, Zweck und Mitgliedschaft festgelegt werden, mit Aussagen zur Finanzierung, Höhe der Mitgliederbeiträge und Rechte/Pflichten der Mitglieder, des Vorstands und der Geschäftsleitung.

Falls für den Lehrbetriebsverbund die Rechtsform eines Vereins gewählt wird, müssen die Aufgaben und Pflichten der Geschäftsleitung gegenüber dem Verein in einem Pflichtenheft definiert werden.

Dies umfasst:

- die gesetzlichen Aufgaben als Lehrbetrieb
- die Rechnungsführung
- die Personaladministration
- die Vertretung nach aussen
- die Ausbildungsplanung und die Qualitätssicherung
- Was noch zu beachten ist:
- Wo ist der Geschäftssitz?
- Wie wird die Geschäftsführung personell zusammengesetzt?
- Wer übernimmt die Administration?
- Welche Infrastruktur (Büros, Arbeitsplätze, betriebswirtschaftliche Software, Ausbildungstools etc.) steht zur Verfügung?



### 3.7. Finanzierung

Es ist sehr wichtig, dass ein Lehrbetriebsverbund von Anfang an auf einer tragfähigen finanziellen Grundlage steht:

Der Lehrbetriebsverbund verfügt über ein Geschäfts- und Finanzierungsmodell.

Der Finanzierungsplan zeigt über einen Zeitraum von mindestens fünf Betriebsjahren zuzüglich Vorbereitungsphase detailliert auf, mit welchen Kosten und Erträgen gerechnet wird.

Aus dem Finanzierungsplan muss ersichtlich sein, dass sich der Lehrbetriebsverbund ab dem fünften Betriebsjahr selbst finanziert.

Der Antrag für die Anschubfinanzierung durch den Bund muss via die kantonale Stelle/ Behörde gestellt werden.

Der Finanzierungsplan sollte mit einer unterschiedlichen Anzahl von Lernenden durchgerechnet worden sein, damit sichtbar wird, wo die untere Grenze der Anzahl Ausbildungsplätze liegt, um kostendeckend arbeiten zu können.

Der Aufbau eines grösseren Verbundes bringt Marketingkosten mit sich, dies ist im Finanzplan zu beachten.

Die Finanzen sind zu sichern durch Beiträge der Mitglieder, produktive Aufträge und Fundraising.

Die Beiträge der Mitglieder umfassen: Gründerbeiträge, Eintrittsgeld, Mitgliederbeiträge und Grundausbildungsbeiträge. Zum Fundraising gehören Gönnerbeiträge und Spenden.

Fremde Finanzierung

Es bestehen folgende Möglichkeiten:

- Anschubfinanzierung durch den Bund, diese wird für die ersten vier Jahre gewährt
- finanzielle Unterstützung durch Stiftungen: <http://esv2000.edi.admin.ch/d/verzeichnis.asp> oder regionale Organisationen, Fonds, andere Quellen. In der Regel wird vom Standortkanton keine finanzielle Unterstützung gewährt.

Zu beachten:

- Der Verbund sollte über ein Startkapital verfügen, das es ihm ermöglicht, die Aufbau-phase vorzufinanzieren.
- Rasche Veränderungen des wirtschaftlichen und politischen Umfelds wirken sich schnell auf die finanziellen Verhältnisse von Lehrbetriebsverbänden aus. Es ist wichtig, dass die Verbände Rückstellungen für finanziell schwierige Zeiten tätigen.

Risiken:

- zu hohe Fremdfinanzierung und Gefahr der Überschuldung
- Debitorenverluste und Insolvenz von Ausbildungsfirmen
- Schwankungen bei den Mietzinsen können die Grundkosten des Leitbetriebs erheblich verändern (es ist darauf zu achten, eine möglichst stabile Situation bei der Immobilienmiete zu erreichen)

### 3.8. Qualitätssicherung

Gemäss dem Berufsbildungsgesetz müssen alle Berufsbildungsanbieter die Qualitätsentwicklung sicherstellen. Dies gilt insbesondere auch für Lehrbetriebsverbände.

Wichtig: Der Leitbetrieb oder die Leitorganisation ist für die Sicherung der Ausbildungsqualität in sämtlichen beteiligten Firmen zuständig. Er erhält dadurch eine Art «Kontrollfunktion» für die

### 3.9. Ausbildungsbetriebe

Klären Sie in diesem Zusammenhang frühzeitig die folgenden Fragen:

- Wie kann sich der Leitbetrieb bzw. die Leitorganisation laufend ein Bild davon machen, wie die Ausbildungsteile in den einzelnen Betrieben verlaufen?

- Wie oft und im Rahmen von welchen Prozessen soll der Leitbetrieb / die Leitorganisation eine systematische Qualitätsüberprüfung in den beteiligten Ausbildungsfirmen durchführen?
- Welche Instrumente sollen dabei angewendet werden?
- Wie können die einzelnen Ausbildungsbetriebe ihre Ausbildungsqualität auch selbst evaluieren?
- Wie wird vorgegangen, wenn ein Betrieb den gestellten Anforderungen bezüglich Ausbildungsqualität nicht genügt?

Der gesamte Qualitätssicherungsprozess muss den einzelnen Betrieben klar und im Voraus kommuniziert werden, damit sie wissen, was auf sie zukommt.

Ein mögliches Instrument zur Qualitätsentwicklung der betrieblichen Grundbildung ist die QualiCarte ([www.qbb.berufsbildung.ch](http://www.qbb.berufsbildung.ch)). Diese enthält 28 Qualitätsanforderungen, welche die wichtigsten Schritte der gesamten betrieblichen Bildung beschreiben. Sie ist berufs-unabhängig anwendbar und primär für die Selbstevaluation geeignet.

Lehrbetriebsverbände können die QualiCarte gut an ihre eigenen Bedürfnisse anpassen. Es ist aber auch möglich, eigene Instrumente zur Qualitätssicherung zu entwickeln.

Auf dieser Internetseite stehen weiterführende Informationen, wichtige Links sowie praktische Arbeitsinstrumente wie Musterverträge, Pflichtenhefte für die Geschäftsleitung, Musterstatuten und Tabellen mit Checklisten online zur Verfügung.

## 4. Beispiel einer Vereinbarung zwischen Lehrbetrieb und Partnerbetrieb (Ergänzungsausbildung)

### Vereinbarung

*Beilage zum Lehrvertrag*

zwischen

Firma (verantwortlicher Lehrbetrieb):

Adresse:

Vertreten durch:

und

Firma (Partnerfirma für Ergänzungsausbildung):

Adresse:

Vertreten durch:

über die Zusammenarbeit in der Lehrlingsausbildung durch Vermittlung einer Ergänzungsausbildung

Die Vertragsparteien vereinbaren:

1. Die Partnerfirma übernimmt vom Lehrbetrieb den Lehrling (Name, Vorname):

Lehrberuf:

im .... Lehrjahr für .... Monate zur Ergänzungsausbildung im Fachbereich (Stichworte):

2. Die Gesamtverantwortung für die Ausbildung des Lehrlings bleibt beim Lehrbetrieb. Die Personalkosten für den Lehrling werden vom Lehrbetrieb übernommen. Die Versicherung des Lehrlings erfolgt durch den Lehrbetrieb.
3. Die Anstellungsbedingungen (Arbeitszeit, Pausenregelung usw.) richten sich nach den Gepflogenheiten des Partnerbetriebes. Während der Ergänzungsausbildung ist ein Ferienbezug des Lehrlings ausgeschlossen.
4. Die Partnerfirma führt eine Ausbildungskontrolle, beurteilt den Lehrling regelmässig und erstellt zuhanden des Lehrlings und des Lehrbetriebes einen Ausbildungsbericht.
5. Allfällige Produktivleistungen des Lehrlings werden zu Gunsten des Partnerbetriebes erbracht. Darüber hinaus entrichtet der Lehrbetrieb dem Partnerbetrieb folgende Pauschalentschädigung: .....

6. Bei Streitigkeiten vermittelt das Amt für Berufsbildung.

7. Gerichtsstand ist .....

Ort/Datum:

Die Vertragsparteien:

Der Lehrbetrieb:

Die Partnerfirma:

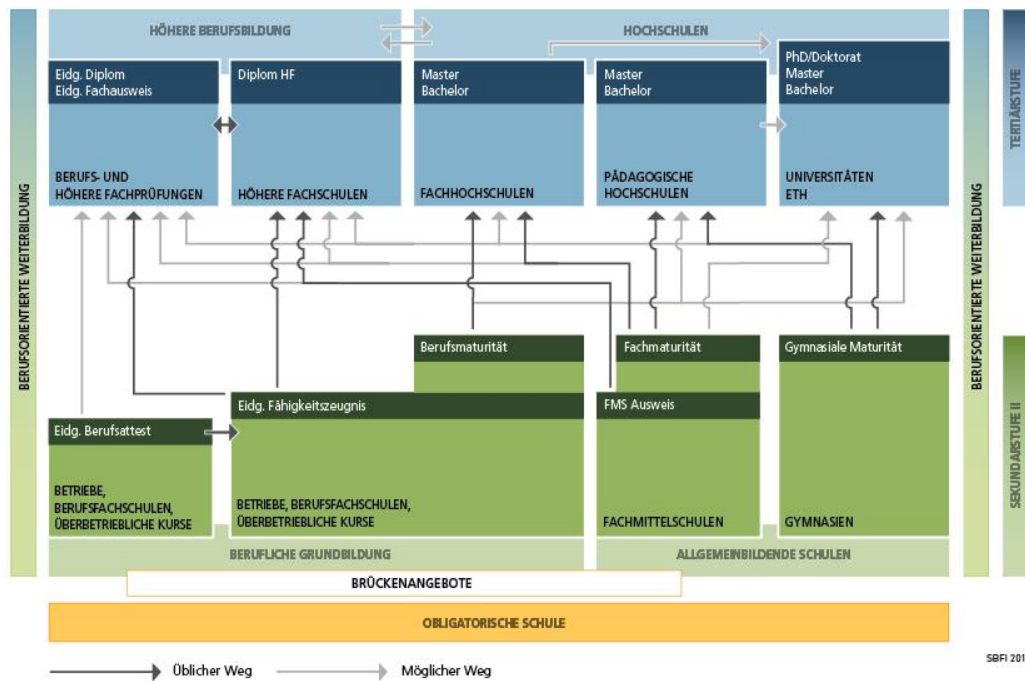
**Handlungskompetenzbereich und Handlungskompetenz**

Die Handlungskompetenzen sind den einzelnen Betrieben zuzuweisen, welche dann sicherstellen, dass die lernende Person alles lernen können.

<p><b>3. Vorfertigen von Bauteilen</b> (Handlungskompetenzbereich)                  Zimmerleute kennen die Arbeitsabläufe bei der Herstellung von vorgefertigten Bauteilen.                  Sie haben Kenntnisse über die verschiedenen Konstruktionssysteme, ihre Vor- und Nachteile und deren Anwendungen.</p>		
<p><b>3.1. Vorgefertigte Bauteile (Wand, Dach, Geschossdecken) herstellen</b> (berufliche Handlungskompetenzen)                  Zimmerleute kennen den Schichtaufbau von vorgefertigten Bauteilen und deren bauphysikalische Eigenschaften.                  Sie sind in der Lage, einfache Bauteile selbstständig vorzufertigen.</p>		
<p><b>Methodenkompetenzen</b></p> <p>M1 Effiziente Arbeitstechniken und Problemlösen</p> <p>M3 Prozessorientiertes, vernetztes Denken und Handeln</p> <p>M4 Betriebswirtschaftliches Denken und Handeln</p> <p>M6 Qualitätsorientiertes Denken und Handeln</p>		<p><b>Sozial- und Selbstkompetenzen</b></p> <p>S1 Eigenverantwortliches Handeln</p> <p>S2 Lebenslanges Lernen</p> <p>S5 Sorgfalt</p> <p>S7 Teamfähigkeit / Selbstständigkeit</p> <p>S8 Eigenverantwortliches gesundheitsorientiertes Handeln</p>
<p><b>Berufsfachschule</b> Leistungsziele</p>	<p><b>Betrieb</b> Leistungsziele</p>	<p><b>Überbetrieblicher Kurs</b> Leistungsziele</p>
<p><b>3.1.1. Arbeitsabläufe</b>                  Sie erörtern Arbeitsabläufe und Fertigungsarten für die Elementproduktion.                  (K2)</p>	<p><b>3.1.1. Arbeitsabläufe</b>                  Sie wenden gebräuchliche Arbeitsabläufe für die Elementproduktion an.                  (K3)</p>	
<p><b>3.1.2. Elementproduktion</b>                  Sie beschreiben Funktion (z. B. bauphysikalische Eigenschaften, Materialien) und Reihenfolge der verschiedenen Materialschichten.                  (K2)</p>	<p><b>3.1.2. Elementproduktion</b>                  Sie bauen die verschiedenen Materialschichten in der richtigen Reihenfolge ein.                  (K3)</p>	<p><b>3.1.2. Elementproduktion</b>                  Sie führen Anschlüsse der verschiedenen Materialschichten an Übungsobjekten unter Anleitung fachgerecht aus.                  (K3)</p>
<p><b>3.1.3. Elementpläne</b>                  Sie erstellen einfache Pläne und Listen für die Vorfertigung der Elementfabrikation (z. B. rechteckige Umrisse, gerade Elementwände).                  (K3)</p>	<p><b>3.1.3. Elementpläne</b>                  Sie benutzen Werkpläne und Listen für die Herstellung von einfachen Elementen.                  (K3)</p>	<p><b>3.1.3. Elementpläne</b>                  Sie verwenden unter Anleitung Werkpläne und Listen für die Herstellung von Übungsobjekten.                  (K3)</p>
<p><b>3.1.4. Verbindungsmittel</b>                  Sie beschreiben die wichtigsten Verbindungsmittel und deren Anwendung in der Elementproduktion.                  (K2)</p>	<p><b>3.1.4. Verbindungsmittel</b>                  Sie verwenden die richtigen Verbindungsmittel bei der Herstellung von einfachen vorgefertigten Bauteilen.                  (K3)</p>	<p><b>3.1.4. Verbindungsmittel</b>                  Sie wenden unter Anleitung die Verbindungsmittel für die Herstellung von Übungsobjekten an.                  (K3)</p>

# DAS BERUFSBILDUNGSSYSTEM DER SCHWEIZ

721 Berufsbildung in der Schweiz 2017 / Fakten und Zahlen / Das Berufsbildungssystem der Schweiz



Berufsbildung in der Schweiz 2017



## 5. Quellen

Lehrbetriebsverbund: Leitfaden für Gesuchsteller. Stand Januar 2009. Bildungsdirektion Kanton Zürich, Mittelschul- und Berufsbildungsamt.

SDDB, Haus der Kantone, Speichergasse 6, 3000 Bern 7 – [www.lbv.berufsbildung.ch](http://www.lbv.berufsbildung.ch), Merkblätter 19 und 20

SBFI, Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, Einsteinstrasse, 3000 Bern – [www.sbfi.admin.ch](http://www.sbfi.admin.ch)