

Leitfaden Lehre

Regeln für die Führung und Betreuung von Lernenden beim Staat Freiburg

1. Januar 2017

(Version mit Wirkung zum 1. August 2019)



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Service du personnel et d'organisation SPO
Amt für Personal und Organisation POA

Übersicht

ÜBERSICHT	2
1. EINLEITUNG	6
1.1. NUTZEN DES LEITFADENS	6
1.2. ANWENDUNGSBEREICH	6
1.3. DEFINITION DER LEHRE	6
1.4. DEFINITION DER AUSBILDUNGSORTE	7
2. AKTEURINNEN UND AKTEURE DER AUSBILDUNG	8
2.1. LERNENDE	8
2.2. AKTEURINNEN UND AKTEURE DER LEHRE BEIM STAAT: PERSONAL DES ARBEITGEBERS STAAT	9
2.3. PERSONALFACHSTELLE	9
2.4. CHEF/IN VERWALTUNGSEINHEIT	9
2.5. BERUFSBILDNER/IN IN LEHRBETRIEBEN	10
2.6. FACHREFERENT/IN DER ÜBERBETRIEBLICHEN KURSE	10
2.7. PRÜFUNGSEXPERT/IN (PEX)	11
2.8. MITGLIED DER LEHRAUFSICHTSKOMMISSION	11
2.9. AMT FÜR PERSONAL UND ORGANISATION	12
3. LEHRSTELLENVERWALTUNG UND LEHRVERTRAG	13
3.1. ALLGEMEINE BEDINGUNGEN	13
3.2. VERWALTUNG DER LEHRSTELLEN	14
4. ANSTELLUNGSVERFAHREN LERNENDE UND AUFLÖSUNG LEHRVERTRAG	15
4.1. AUSSCHREIBUNG	15
4.2. VERÖFFENTLICHUNG	15
4.3. AUSWAHL	15
4.4. UNTERSCHRIFT DES LEHRVERTRAGS	16
4.5. EINFÜHRUNGSTAG	17
4.6. AUFLÖSUNG DES LEHRVERTRAGS	17
4.7. ENDE DER AUSBILDUNG	18
4.8. VERLÄNGERUNG DES LEHRVERHÄLTNISSIS AUFGRUND NICHT BESTANDENER ABSCHLUSSPRÜFUNG	18

5. ARBEITSZEIT UND ABWESENHEITEN	19
5.1. GRUNDSÄTZLICHES	19
5.2. NACHT- UND SONNTAGSARBEIT	20
5.3. BESONDERHEITEN	20
5.4. FERIEN UND URLAUB	21
5.5. URLAUB FÜR AUSSERSCHULISCHE JUGENDAKTIVITÄTEN	21
6. SOZIALSCHUTZ	22
6.1. SOZIALVERSICHERUNGEN	22
6.2. UNFALL	22
6.3. KRANKHEIT	22
6.4. DAUER DER LEISTUNGEN	23
6.5. DAUER DES KÜNDIGUNGSSCHUTZES	23
6.6. SCHWANGERSCHAFT, MUTTER- UND VATERSCHAFT	23
6.7. MILITÄR-, ZIVILDienst ODER ZIVILSCHUTZ	24
7. GEHALT	25
7.1. GEHALT DER LERNENDEN	25
7.2. FAMILIENZULAGEN	25
8. PFLICHTEN DER LERNENDEN	26
8.1. GRUNDSÄTZLICHES	26
8.2. VERWENDUNG DES INTERNETS	26
8.3. NEBENERWERB	26
8.4. SPORT-KUNST-AUSBILDUNG	27
8.5. KURSBESUCH	27
9. RECHTE DER LERNENDEN	28
9.1. AUSBILDUNGSPROGRAMM	28
9.2. ZEIT FÜR PRAKTISCHE ARBEITEN	28
9.3. WEITERBILDUNG	28
9.4. LEHRZEUGNIS	28
9.5. PLANUNG DER BERUFLICHEN ZUKUNFT	29
9.6. STÜTZ- UND FREIKURSE	29
10. AUSBILDUNGSKOSTEN	30
10.1. KOSTEN DER VERWALTUNGSEINHEIT	30
10.2. KOSTEN DER BERUFSFACHSCHULE	30

10.3. KOSTEN DER ÜBERBETRIEBLICHEN KURSE	31
11. MOBILITÄT UND PRAKTIKA	32
11.1. INTERNE MOBILITÄT BEIM STAAT FREIBURG	32
11.2. EXTERNE MOBILITÄT BEIM STAAT FREIBURG	32
11.3. SPRACHAUFENTHALT	33
12. PFLICHTEN DER BERUFSBILDNER/INNEN IN LEHRBETRIEBEN	34
12.1. PERSÖNLICHES AUSBILDUNGSPROGRAMM	34
12.2. BEWERTUNG DER LERNENDEN	34
12.3. UNTERSTÜTZUNG DER LERNENDEN	34
12.4. WEITERBILDUNG	35
12.5. AKTUALISIERUNG DER KOMPETENZEN	35
12.6. BEACHTEN DER SICHERHEIT UND DES GESUNDHEITSSCHUTZES AM ARBEITSPLATZ	35
12.7. ADMINISTRATIVE BETREUUNG	35
12.8. MITTEILUNGSPFLICHT	35
13. RECHTE DER BERUFSBILDNER/INNEN IN LEHRBETRIEBEN	36
13.1. DIPLOMFEIER	36
13.2. EXPERTENTÄTIGKEIT AM QUALIFIKATIONSVERFAHREN	36
13.3. TÄTIGKEIT ALS FACHREFERENT/IN ÜBERBETRIEBLICHE KURSE	37
ANHANG	38
ANHANG 1: ARBEITS- UND RUHEZEIT	38
ANHANG 2: NACHT- UND SONNTAGSARBEIT	39
ANHANG 3: BESONDERE TÄTIGKEITEN	41

Abkürzungen

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
ArG	Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel
ArGV 5	Verordnung 5 vom 28. September 2007 zum Arbeitsgesetz
BBA	Amt für Berufsbildung
BBG	Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung
BBiG	Gesetz vom 13. Dezember 2007 über die Berufsbildung des Kantons Freiburg
BBV	Verordnung vom 19. November 2003 über die Berufsbildung
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
EO	Erwerbsersatzleistung
OR	Obligationenrecht
POA	Amt für Personal und Organisation
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
StPG	Gesetz vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (SGF 122.70.1)
StPR	Reglement vom 17. Dezember 2002 über das Staatspersonal (SGF 122.70.11)
üK	überbetriebliche Kurse
UVG	Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung
VE	Verwaltungseinheit
WBF	Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung

1. Einleitung

1.1. Nutzen des Leitfadens

¹ Dieser Leitfaden ist ein einheitlicher Rahmen für alle Regeln für den Arbeitgeber Staat Freiburg in Bezug auf die Ausbildung von Lernenden.

² Der Lehrvertrag untersteht dem Privatrecht (Art. 344 bis 346a OR). Für einige Fälle enthält das OR keine Bestimmungen. Es müssen daher andere Texte wie das Gesetz vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG; SGF 122.70.1), Verordnungen, Richtlinien oder neue Vorschriften hinzugezogen werden, um den reibungslosen Ablauf und unter anderem auch die Gleichbehandlung sicherzustellen.

³ Für alle weiteren, in diesem Leitfaden nicht erwähnten Regeln sind die Verwaltungseinheiten gebeten, sich nach dem StPG und dessen Ausführungsbestimmungen zu richten.

1.2. Anwendungsbereich

¹ Dieser Leitfaden richtet sich an alle Personen, die an der Ausbildung der Lernenden in der beruflichen Praxis beteiligt sind und beschreibt insbesondere die pädagogischen und betreuerischen Aktivitäten der Berufsbildner/innen und der Chef/innen der Verwaltungseinheit.

² Themen in Bezug auf die Berufsbildung in den Schulen sowie auf die berufliche Vollzeitausbildung werden nicht behandelt. Detailliertere Informationen zu diesen Themen finden sich auf den Websites der Berufsfachschulen sowie beim Amt für Berufsbildung (BBA).

³ Die spezifischen Bestimmungen für bestimmte Kategorien finden sich in separaten Reglementen. Zu diesen Kategorien gehören beispielsweise die Vorlehre, das Langzeitpraktikum im Rahmen des Modells 3+1 der Handelsmittelschulen usw.

1.3. Definition der Lehre

¹ Die *berufliche Grundbildung* (im Folgenden Lehre) ist die Ausbildung über einen bestimmten Zeitraum (normalerweise zwischen 2 und 4 Jahre), die abwechselnd aus beruflicher Praxis, beruflicher Bildung (einschliesslich Allgemeinbildung) und überbetrieblichen Kursen besteht

² *Die Lehre dient der Vermittlung der Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, die zur Ausübung eines Berufs erforderlich sind. Sie wird mit dem Erhalt eines eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses (EFZ) oder eines eidgenössischen Berufsattests (EBA) abgeschlossen.*

³ In einer Lehre mit EFZ werden die erforderlichen Qualifikationen für die Ausübung eines Berufs und den Zugang zur höheren Berufsbildung vermittelt, während in einer Lehre mit EBA die erforderlichen Qualifikationen für die Ausübung eines Berufs mit einfacheren Anforderungen vermittelt werden. Nach der Lehre mit EBA kann eine Lehre mit EFZ absolviert werden.

⁴ Die eidgenössische Berufsmaturität kann während oder nach der Lehre mit EFZ vorbereitet werden. Sie wird mit einem eidgenössischen Berufsmaturitätszeugnis erlangt.

**Rechtliche
Grundlagen**

BBG Art. 15, 16, 17, 25, 37 und 38
BBV Art. 10

1.4. Definition
der
Ausbildungsorte

¹ Die berufliche Praxis wird an einem Arbeitsplatz beim Arbeitgeber Staat Freiburg erworben.

² Die drei Ausbildungsorte während der Lehre sind:

- a. der Lehrbetrieb
- b. die Berufsfachschule
- c. die überbetrieblichen Kurse

**Rechtliche
Grundlagen**

BBGV Art. 16

2. Akteurinnen und Akteure der Ausbildung

2.1. Lernende

¹ Der Begriff Lernende/r bezeichnet Personen über 15 Jahren, die beim Staat Freiburg eine berufliche Grundbildung absolvieren. In der Gesetzgebung über die Lehre wird der Begriff Lernende/r oft als Synonym für «lernende Person» verwendet.

² Jugendliche unter 15 Jahren, die aus der Schulpflicht entlassen werden, können mit einer Bewilligung der kantonalen Behörde, das heisst des Amtes für den Arbeitsmarkt oder des angegliederten Arbeitsinspektorats, ab 14 Jahren eine Lehre anfangen. Sie müssen vor Lehrbeginn ein ärztliches Zeugnis vorlegen.

³ Die Lernenden absolvieren eine duale Ausbildung: einen Teil der Woche sammeln sie die berufliche Praxis an einem Arbeitsplatz, betreut von Berufsbildner/innen; die restliche Woche besuchen sie den Unterricht an einer Schule oder die überbetrieblichen Kurse, welche die berufliche Praxis im Unternehmen ergänzen. Die schulische Bildung besteht im Prinzip aus einem allgemeinbildenden und einem berufsspezifischen Teil.

Rechtliche Grundlagen

ArGV 5 Art. 9

2.2. Akteurinnen und Akteure der Lehre beim Staat: Personal des Arbeitgebers Staat	<p>¹ Folgende Dienststellen und Angestellten des Staats sind Akteurinnen und Akteure der Lehre:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Personalfachstelle (2.3) b. Chef/in Verwaltungseinheit (2.4) c. Berufsbildner/in in Lehrbetrieben (2.5) d. Fachreferent/in der überbetrieblichen Kurse (2.6) e. Prüfungsexpert/in (2.7) f. Amt für Personal und Organisation (2.9) <p>² Alle von den Chef/innen der Verwaltungseinheit ernannten Personen können veranlasst werden, bei der Betreuung der Lernenden in ihrer Ausbildung mitzuhelfen, sofern sie dazu befugt sind.</p>
2.3. Personalfachstelle	<p>¹ Als HR-Verantwortliche unterstützt und berät die Personalfachstelle den bzw. die Chef/in der Verwaltungseinheiten und die Direktorin bzw. den Direktor der Anstalt bei der Betreuung der Lernenden.</p> <p>² Sie unterstützt zudem die Förderung von Lehrstellen in ihren Einheiten.</p>
2.4. Chef/in Verwaltungseinheit	<p>¹ Die Chef/innen der Verwaltungseinheit sind bei der Ausbildung der Lernenden in der eigenen Verwaltungseinheit für die Einhaltung der Gesetzgebung und Regeln verantwortlich. Sie organisieren ihre Einheit entsprechend (oder delegieren diese Aufgabe an den oder die Berufsbildner/in), um einen angemessenen Rahmen für die Ausbildung der Lernenden zu schaffen.</p> <p>² In Verwaltungseinheiten, die zum ersten Mal Lernende ausbilden, sind die Chef/innen der Verwaltungseinheit für die Einhaltung der Normen verantwortlich, welche die Ausbildung der Lernenden in Anwendung der Gesetzgebung und der Richtlinien des Kantons Freiburg sicherstellen.</p> <p>³ Sie sind die Anstellungsbehörde für die Lernenden der Verwaltungseinheit. In dieser Eigenschaft sorgen sie dafür, dass im Anstellungsverfahren die Punkte in Kapitel 4 beachtet werden und sie unterzeichnen den Lehrvertrag als Vertreter/in des Lehrbetriebs (Verwaltungseinheit).</p> <p>⁴ Sie stellen sicher, dass:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. alle Lehrstellen ihrer Einheit besetzt werden; b. ihre Einheit über genügend Berufsbildner/innen verfügt und die Qualität der Berufsbildung in ihrer Einheit garantiert ist. Die Tätigkeit der Berufsbildner/innen in Lehrbetrieben ist im Pflichtenheft der betreffenden Person beschrieben; c. die Lernenden über einen für die Ausübung ihres Berufes zweckmässig eingerichteten Arbeitsplatz verfügen, entsprechend der Bildungsverordnung der betreffenden Berufe; d. die Lernenden am Ende ihrer Lehre ein Lehrzeugnis erhalten.

⁵ Sie ernennen die Berufsbildner/innen ihrer Verwaltungseinheit und sie erteilen ihren Mitarbeitenden die Befugnis, überbetriebliche Kurse zu leiten und Expert/in im Qualifikationsverfahren zu sein. Sie entscheiden zudem, ob diese beiden Tätigkeiten während oder ausserhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden, und sie informieren das POA über die erteilten Bewilligungen.

Rechtliche Grundlagen

OR Art. 346a
BBiG Art. 25 (SGF 420.1)
StPR Art. 3 Bst. k (SGF 122.70.11)

2.5.
Berufsbildner/in in Lehrbetrieben

¹ Die Berufsbildner/innen in Lehrbetrieben sind für die Organisation und Vermittlung der beruflichen Praxis verantwortlich. Sie erstellen vor Beginn der Ausbildung ein Ausbildungsprogramm und übergeben dieses den Lernenden am ersten Tag der Lehre.

² In der Regel übernimmt eine Person die Rolle der Berufsbildnerin bzw. des Berufsbildners. Der Beschäftigungsgrad des bzw. der Berufsbildner/in ist in jeder Bildungsverordnung festgehalten.

³ Sie verfügen über die erforderlichen Fachkenntnisse und persönlichen Eigenschaften für die Ausbildung von Lernenden. In dieser Eigenschaft verfügen sie:

- a über einen anerkannten Abschluss gemäss Bildungsverordnung des entsprechenden Berufs;
- b über die Bestätigung für die Teilnahme am Kurs für Berufsbildner in Lehrbetrieben einer von der kantonalen Lehraufsichtsbehörde anerkannten Organisation;
- c vorbehalten sind zusätzliche Kurse für bestimmte Berufe.

⁴ Sie beteiligen sich am Auswahlverfahren der zukünftigen Lernenden in ihrer Verantwortung.

Rechtliche Grundlagen

BBG Art. 29 und 45
BBV Art. 40 und 44
StPR Art. 3 Bst. k (SGF 122.70.11)
OR Art. 345a

2.6. Fachreferent/in der überbetrieblichen Kurse

¹ Das Staatspersonal hat die Möglichkeit, die Funktion Fachreferent/in der überbetrieblichen Kurse (siehe 13.3) auszuüben, sofern es die Anforderungen der Anbieter der überbetrieblichen Kurse erfüllt.

² Es verfügt zwingend über die Bewilligung des oder der Chef/in der Verwaltungseinheit und einen Ausbildungsnachweis, der die pädagogischen Fähigkeiten für das Unterrichten bestätigt.

Rechtliche Grundlagen

BBG Art. 45 und 47

2.7. Prüfungsexpert/in (PEX) ¹ Das Staatspersonal darf am betrieblichen Teil des Qualifikationsverfahrens teilnehmen, wenn dieser dem eigenen Tätigkeitsbereich entspricht. Abgesehen von den Lehrpersonen darf es aber nicht am schulischen Teil teilnehmen.

² Es muss im Voraus die Bewilligung des/der Chef/in der Verwaltungseinheit sowie die Bestätigung der Teilnahme am Prüfungsexpertenkurs (siehe 13.2) einholen.

Rechtliche Grundlagen BBV Art. 50

2.8. Mitglied der Lehraufsichtskommission ¹ Das Personal hat die Möglichkeit, der Lehraufsichtskommission (LAK) beizutreten, wenn es die Bedingungen der Weisungen für die Lehraufsichtskommissionen erfüllt.

² Die Tätigkeit als Mitglied der Lehraufsichtskommission muss als Nebenbeschäftigung gemäss Art. 67 StPG (SGF 122.70.1) genehmigt werden. Sie wird in der Freizeit der Mitarbeitenden ausgeübt und diese werden von der Kommission entschädigt.

Rechtliche Grundlagen StPR Art. 67 (SGF 122.70.1)
[Verordnung vom 2. Juli 2012 über die Gebühren und Entschädigungen in der Berufsbildung \(GEBV\) \(SGF 420.16\)](#)
[Weisungen für die Lehraufsichtskommissionen \(LAK\)](#)

2.9. Amt für Personal und Organisation ¹ Das Amt für Personal und Organisation (POA), insbesondere seine für die Ausbildung zuständige Fachstelle (SPO-F), ist für die Umsetzung der in diesem Leitfaden vorgesehenen Massnahmen zuständig.

² Es ist im Namen des Arbeitgebers Staat für die Förderung und Aufwertung der Lehre verantwortlich und arbeitet mit dem Amt für Berufsbildung (BBA) und dem Amt für Berufsberatung und Erwachsenenbildung (BEA) zusammen, um die erforderlichen Massnahmen für den Bereich Lehrstellen festzulegen.

³ Es sorgt für den reibungslosen Ablauf des Anstellungsverfahrens von Lernenden und begleitet die Verwaltungseinheiten in diesem Prozess.

⁴ Es fördert die rasche Integration der Lernenden in die öffentliche Verwaltung. Dazu organisiert es namentlich einen Einführungstag für die neuen Lernenden.

⁵ Es sorgt für den reibungslosen Ablauf der Ausbildung am Arbeitsplatz sowie des Qualifikationsverfahrens. Dazu organisiert es ein Weiterbildungsprogramm für die Lernenden, berät die Einheiten bei Schwierigkeiten während der Lehre und kann Schulungen für Berufsbildner/innen, Fachreferent/innen der überbetrieblichen Kurse und PEX organisieren.

⁶ Ein Teil der Berufsbildung kann mit einem Leistungsauftrag an eine Organisation delegiert werden, die im betreffenden Bereich über ausgewiesene Kompetenzen verfügt. Die Anstellungsbehörde entscheidet auf Stellungnahme des POA.

3. Lehrstellenverwaltung und Lehrvertrag

3.1. Allgemeine Bedingungen

¹ Der Lehrvertrag ist ein befristeter Vertrag, der zwischen dem 1. Juli und dem 1. Schultag der für den Beruf relevanten Berufsfachschule, jedoch spätestens auf den 1. September beginnt. Die Dauer muss der Dauer entsprechen, die in jeder Verordnung angegeben ist, nämlich ausnahmslos 2, 3 oder 4 Jahre. Es handelt sich um einen Vertrag gemäss den Artikeln 344 bis 346a des Obligationenrechts (OR).

² Um gültig zu sein, müssen der Lehrvertrag und alle Änderungen von der kantonalen Berufsbildungsbehörde, dem BBA, genehmigt werden.

³ Die Probezeit beträgt einen bis drei Monate. Ohne Angabe beträgt sie drei Monate. Mit der Zustimmung aller Parteien und des BBA kann sie vor Ende der regulären Probezeit ausnahmsweise auf 6 Monate verlängert werden.

⁴ Die Berufsbildner/innen können aufgrund eines Vorschlags der Berufsfachschulen eine Änderung der Ausbildungsdauer ihrer Lernenden vorschlagen. Der Lehrbetrieb ist für diese Entscheidung zuständig. Es ist möglich, die Dauer der Lehre um ein Jahr zu verlängern, wenn die Lernenden ein Jahr der Berufsfachschule wiederholen müssen. Um Gültigkeit zu erlangen, müssen alle Vertragsparteien, d. h. die lernende Person, die gesetzliche Vertretung, wenn die/der Lernende minderjährig ist, und die Verwaltungseinheit mit dieser Verlängerung einverstanden sein.

Zusätzliche Informationen Rechtliche Grundlagen

Lehrvertrag als interaktives Formular auf der Website berufsbildung.ch

OR Art. 344a Abs. 3 und Abs. 4

3.2. Verwaltung der Lehrstellen

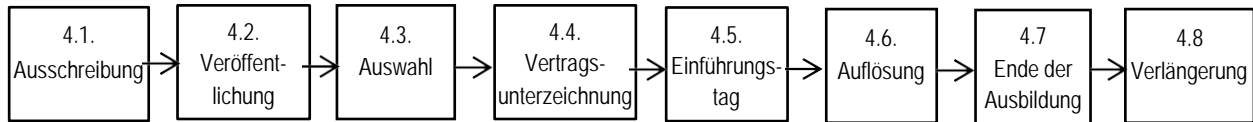
¹ Eine Lehrstelle ist eine für die Ausbildung von Lernenden vorgesehene Arbeitsstelle, die nicht zum Stellenbestand zählt.

² Eine Verwaltungseinheit kann jederzeit eine neue Lehrstelle schaffen. Ist die Lehrstelle im laufenden Jahr nicht vorgesehen, muss sie in den Voranschlag des Folgejahres eingetragen werden. Es kann jedoch bereits eine lernende Person eingestellt werden. Die VE meldet dies dem POA, das sich um die Aktualisierung des Voranschlags der Einheit für das folgende Rechnungsjahr kümmert. Nachdem eine Lehrstelle bewilligt wird, bleibt sie im Stelleninventar.

³ Nach Ausbildungsabschluss einer lernenden Person kann die freie Lehrstelle erneut ausgeschrieben werden.

⁴ Die für Lehrstellen zur Verfügung gestellten Kredite können nicht für etwas anderes verwendet werden.

4. Anstellungsverfahren Lernende und Auflösung Lehrvertrag



4.1. Ausschreibung

¹ Die Lehrstellen werden extern ausgeschrieben.

² Das POA empfiehlt die Ausschreibung der freien Lehrstellen ab 1. September des Jahres vor dem Lehrbeginn.

Rechtliche Grundlagen

StPG Art. 25 Abs. 1 (SGF 122.70.1)
StPR Art. 15 Abs. 1 (SGF 122.70.11)

4.2. Veröffentlichung

¹ Die Verwaltungseinheit übermittelt dem POA die Informationen zur ausgeschriebenen Lehrstelle. Dieses kümmert sich um die zentralisierte Veröffentlichung auf der Website des POA (www.fr.ch/stellen).

² Die Lehrstellen werden im Internet und in den Freiburger Zeitungen ausgeschrieben. Sie werden auf der Website des POA und auf dem offiziellen Schweizer Informationsportal für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung inseriert (www.berufsbildung.ch).

Rechtliche Grundlagen

StPR Art. 18 Abs. 1 (SGF 122.70.11)

4.3. Auswahl

¹ Die Chef/innen der Verwaltungseinheit sind gemeinsam mit den Berufsbildner/innen für die Auswahl der Lernenden verantwortlich.

² Das POA unterstützt die Verwaltungseinheiten bei der Auswahl der Lernenden. Die Verwaltungseinheiten können für die Festlegung der Anforderungsprofile der Berufe auf die Website www.anforderungsprofile.ch zurückgreifen. Dieses Werkzeug kann auch für die Bewerbungsgespräche verwendet werden.

³ Im Rahmen des Auswahlverfahrens können ein- bis fünftägige Schnupperlehren angeboten werden.

Rechtliche Grundlagen

StPR Art. 20 Abs. 2 (SGF 122.70.11)
Richtlinien vom 1. September 2009 über die Praktika beim Staat

4.4. Unterschrift des Lehrvertrags ¹ Mit dem Unterschreiben des Lehrvertrags verpflichtet sich die Verwaltungseinheit, der lernenden Person einen Beruf zu lehren, und die Lernenden verpflichten sich, für diese Ausbildung im Dienst der Einheit zu arbeiten.

² Der Lehrvertrag wird normalerweise für eine Dauer von zwei bis vier Jahren abgeschlossen.

³ Die Chef/innen der Verwaltungseinheit setzen den Lehrvertrag gemeinsam mit den Berufsbildner/innen auf. Er wird unterschrieben von:

- > dem bzw. der Chef/in der Verwaltungseinheit (Dienstchef/in oder Direktor/in der Anstalt). Die Direktor/innen der Anstalten können die Unterschrift an die Personalfachstelle delegieren.
- > der lernenden Person. Ist sie minderjährig, wird der Vertrag zudem von ihrer gesetzlichen Vertretung unterschrieben.

⁴ Wenn die Verwaltungseinheit es wünscht, prüft das POA den Vertrag vor der Unterschrift.

⁵ Die Verwaltungseinheit sendet den unterzeichneten Vertrag zur Genehmigung in fünf Exemplaren an das BBA.

**Rechtliche
Grundlagen**

BBG Art. 18
BBV Art. 10 Abs. 4
OR Art. 344
ZGB Art. 296

-
- 4.5. Einführungstag Die Lernenden werden an einen vom POA organisierten Einführungstag eingeladen.
-
- 4.6. Auflösung des Lehrvertrags
- ¹ Während der Probezeit können die Lernenden – bei Minderjährigen die gesetzliche Vertretung – oder die Chef/innen der Einheit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen über die Auflösung des Lehrvertrags entscheiden.
- ² Nach der Probezeit können die Lernenden oder die Chef/innen der Verwaltungseinheit entscheiden, den Lehrvertrag in gegenseitigem Einverständnis aufzulösen. Die Parteien legen die Kündigungsfrist in gegenseitigem Einvernehmen fest.
- ³ Gemäss Art. 346 OR können die Chef/innen der Verwaltungseinheit in Absprache mit dem oder der Berufsbildner/in in Lehrbetrieben *aus wichtigen Gründen im Sinne von Art. 337 OR das Lehrverhältnis fristlos auflösen, wenn:*
- a. *der für die Bildung verantwortlichen Fachkraft die erforderlichen beruflichen Fähigkeiten oder persönlichen Eigenschaften zur Bildung der lernenden Person fehlen;*
 - b. *die lernende Person nicht über die für die Bildung unentbehrlichen körperlichen oder geistigen Anlagen verfügt oder gesundheitlich oder sittlich gefährdet ist; die lernende Person und gegebenenfalls deren gesetzliche Vertretung sind vorgängig anzuhören;*
 - c. *die Bildung nicht oder nur unter wesentlich veränderten Verhältnissen zu Ende geführt werden kann.*
- ⁴ Grundet die Auflösung des Lehrverhältnisses auf Absatz 3 Buchstabe a, wenden sich die Chef/innen der Verwaltungseinheit an das POA, um mögliche Lösungen zu finden.
- ⁵ Die Chef/innen der Verwaltungseinheit können beim POA Informationen über das Kündigungsverfahren einholen und übermitteln dem POA eine Kopie des Kündigungsbriefes. Die Chef/innen der Verwaltungseinheit und die Lernenden teilen dem BBA die Auflösung schriftlich mit Angabe der Kündigungsgründe mithilfe des Formulars «Antrag für Lehrvertragsauflösung» mit, das auf der Website des BBA verfügbar ist. Der dem BBA übermittelte Brief muss von den Chef/innen der Verwaltungseinheit, von der lernenden Person und, wenn diese minderjährig ist, von ihrer gesetzlichen Vertretung unterschrieben werden. Das BBA bestätigt die Auflösung des Lehrverhältnisses. Die Chef/innen der Verwaltungseinheit übermitteln dem POA den Entscheid über die Auflösung. Das BBA informiert die Berufsfachschule und die Lehraufsichtskommission. Die Verwaltungseinheit ist für die Informierung der Anbieter der überbetrieblichen Kurse zuständig.

Rechtliche Grundlagen

OR Art. 337 und 346

Zusätzliche Informationen

Formular «[Antrag für Lehrvertragsauflösung](#)»

4.7. Ende der
Ausbildung

¹ Die Ausbildung endet mit dem Ablauf des Lehrvertrags.

² Die Lernenden arbeiten bis zum Enddatum des Lehrvertrags in der Verwaltungseinheit.

³ Hat die lernende Person ihr EFZ oder EBA erhalten, können die Chef/innen der Verwaltungseinheit das Lehrverhältnis mit dem Einverständnis der lernenden Person vor Vertragsablauf auflösen, wenn:

- a. die lernende Person vor Vertragsablauf eine neue Stelle antritt;
- b. die lernende Person vor Vertragsablauf eine neue Ausbildung beginnt.

⁴ Die Chef/innen der Einheit informieren das POA und das BBA über eine allfällige vorzeitige Beendigung des Lehrverhältnisses.

4.8. Verlängerung
des
Lehrverhältnisses
aufgrund nicht
bestandener
Abschlussprüfung

Bei Nichtbestehen der Abschlussprüfungen kann die Einheit das Lehrverhältnis verlängern, um den Lernenden die Möglichkeit zu geben, den gewünschten Abschluss zu erhalten. Die Einheit beantragt die Verlängerung des Lehrverhältnisses mit dem Formular «Antrag für Lehrvertragsänderung», indem sie das ausgefüllte Formular zur Genehmigung an das BBA übermittelt, das die Verlängerung mit einer Bestätigung der Lehrvertragsänderung genehmigt. Die Verwaltungseinheit übermittelt dem POA und der zuständigen Lohnberechnungsstelle eine Kopie der vom BBA ausgestellten Bestätigung der Lehrvertragsänderung.

**Zusätzliche
Informationen**

Formular «[Antrag für Lehrvertragsänderung](#)»

5. Arbeitszeit und Abwesenheiten

5.1. Grundsätzliches

¹ Die Arbeitszeit beträgt 42 Stunden pro Woche, d.h. 8 Stunden 24 Minuten pro Tag unter Vorbehalt der besonderen Bestimmungen. Die Lernenden erfassen ihre Arbeitszeit täglich. Die Lernenden sind den geltenden Regeln über die Blockzeit unterstellt.

² Lernende arbeiten nicht am Wochenende, ausser aus besonderen Gründen und unter Vorbehalt der spezifischen Regeln für bestimmte Berufe.

³ Lernende arbeiten nicht nachts (d. h. zwischen 20 Uhr und 6 Uhr).

⁴ Minderjährige Lernende:

- a. dürfen pro Tag nicht über 9 Stunden arbeiten;
- b. Überzeitarbeit ist für Lernende unter 16 Jahren verboten. Sie kann im Fall von höherer Gewalt für Lernende zwischen 16 und 18 Jahren erlaubt werden.

⁵ Volljährige Lernende:

- a. geleistete Überstunden werden mit Zeit kompensiert.

⁶ Verbleiben am Ende der Lehre Überstunden, werden sie zu 125 % entschädigt.

⁷ Vorbehalten sind die besonderen Bestimmungen bestimmter Ausbildungen, die in einer Bundesverordnung aufgeführt sind.

Rechtliche Grundlagen

BBG Art. 19

ArG Art. 12, 16, 17, 18, 19 und 31

ArGV 1

ArGV 2

ArGV 5 Art. 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17 und 25

[Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung](#)

StPR Art. 40 Abs. 1 und 47 Abs. 2 (SGF 122.70.11)

[Reglement vom 15. Juni 2009 über die Arbeitszeit des Staatspersonals, Art. 4 \(SGF 122.70.12\)](#)

Zusätzliche Informationen

Anhang 1: Arbeits- und Ruhezeit

Anhang 2: Nacht- und Sonntagsarbeit

5.2. Nacht- und Sonntagsarbeit

¹ Unter Vorbehalt der Verordnung des WBF vom 21. April 2011 über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung arbeiten Lernende weder am Sonntag noch in der Nacht.

² Bei einer erlaubten Ausnahme wird die Sonntagsarbeit gemäss Anhang III StPR (SGF 122.70.11) mit 3 Franken pro Stunde und die Nachtarbeit mit 5.80 Franken pro Stunde entschädigt. Die Zeit für die Sonntagsarbeit wird zu 100 % und für die Nachtarbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr zu 115 % kompensiert.

³ Fällt die Tätigkeit nicht in den Anwendungsbereich der Verordnung des WBF, sind die Nacht- und Sonntagsarbeit Ausnahmen und die Einheit beantragt beim Amt für den Arbeitsmarkt eine Genehmigung dafür. In diesem Fall wird die Nacht- oder Sonntagsarbeit nicht entschädigt und die Zeit zu 100 % kompensiert.

⁴ Die dienstfreien Tage werden wie Sonntage behandelt.

Rechtliche Grundlagen

[Verordnung des WBF vom 21. April 2011 über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung](#)

ArG Art. 19 Abs. 3

ArGV 5 Art. 13 und 14

StPR Art. 47a (SGF 122.70.11)

[Reglement vom 15. Juni 2009 über die Arbeitszeit des Staatspersonals, Anhang III \(SGF 122.70.12\)](#)

Zusätzliche Informationen

Anhang 1: Arbeits- und Ruhezeit

Anhang 2: Nacht- und Sonntagsarbeit

5.3. Besonderheiten

¹ Als Arbeitszeit zählen:

- a. die Berufsfachschule: der Schultag wird mit 8 Std. 24 Min. bzw. mit 4 Std. 12 Min. für einen Halbtage erfasst. Ausnahmen sind die Vortage von Feiertagen, die mit 6 Std. 18 Min. erfasst werden;
- b. die überbetrieblichen Kurse: der Schultag wird mit 8 Std. 24 Min. bzw. mit 4 Std. 12 Min. für einen Halbtage erfasst. Ausnahmen sind die Vortage von Feiertagen, die mit 6 Std. 18 Min. erfasst werden;
- c. die Prüfungen: die Dauer der Prüfung, aufgerundet auf einen halben Tag;
- d. die Durchführung von praktischen Arbeiten für die Vorbereitung der überbetrieblichen Kurse (fester Bestandteil der praktischen Ausbildung). Diese Arbeiten werden am Arbeitsplatz ausgeführt;
- e. die Teilnahme am Weiterbildungsprogramm für Lernende des Staates Freiburg.

² Anträge auf Flexibilisierung der Arbeitszeit für die Entwicklung von persönlichen Fähigkeiten, beispielsweise für den Sport oder die Musik, werden dem POA übermittelt und einzeln geprüft.

Rechtliche Grundlagen

BBV Art. 18

OR Art. 345a

[Richtlinie vom 1.1.2017 über die Arbeitszeitgestaltung für Talentsportler/innen und Talentkünstler/innen in der Lehre und in einem 3+1-Praktikum beim Staat Freiburg](#)

5.4. Ferien und Urlaub

¹ Die Lernenden haben Anspruch auf 25 Tage bezahlte Ferien pro Kalenderjahr. Die Ferien müssen mindestens zwei zusammenhängende Wochen umfassen.

² Die Lernenden nehmen die Ferien normalerweise während der Schulferien.

³ Unter Beachtung der obenstehenden Punkte berücksichtigen die Parteien die Interessen der Verwaltungseinheit und der lernenden Person bei der Ferienplanung gleichermaßen.

⁴ Im letzten Lehrjahr haben die Lernenden Anspruch auf drei zusätzliche bezahlte Tage Urlaub für die Vorbereitung auf das Qualifikationsverfahren. Diese drei Tage sind im Einverständnis mit den Berufsbildner/innen zu nehmen.

⁵ Die Lernenden haben Anspruch auf einen zusätzlichen bezahlten Urlaubstag für die Teilnahme an der Diplomübergabe.

⁶ Art. 67 StPR (SGF 122.70.11) gilt für die Lernenden.

Rechtliche Grundlagen

BBV Art. 18
StPG Art. 117 (SGF 122.70.1)
StPR Art. 67 (SGF 122.70.11)
OR Art. 329 Abs. 4 und 345a Abs. 3

5.5. Urlaub für ausserschulische Jugendaktivitäten

¹ Lernende unter 30 Jahren haben Anspruch auf Urlaub für Jugendarbeit von 5 Arbeitstagen pro Kalenderjahr für unentgeltliche leitende, betreuende, ausbildende oder beratende Tätigkeiten in einer kulturellen oder sozialen Organisation.

² Da der berufliche Unterricht und die überbetrieblichen Kurse obligatorisch sind, ist ein Urlaub für Jugendarbeit, der das Fehlen dieses Unterrichts zur Folge hat, bei den betreffenden Anbietern zu beantragen. Ein Gesuch für die Prüfungszeit wird abgelehnt.

³ Der Urlaub ist *2 Monate im Voraus* bei dem/der Berufsbildner/in in Lehrbetrieben einzureichen.

⁴ Der Urlaub für Jugendarbeit ist unbezahlt.

⁵ Die Lernenden erhalten Erwerbsersatzleistungen.

Rechtliche Grundlagen

OR Art. 329e

6. Sozialschutz

6.1. Sozialversicherungen	Die Lernenden unterliegen der Sozialversicherungspflicht gemäss den geltenden rechtlichen Bestimmungen über die Alters- und Hinterlassenenversicherung, die Invalidenversicherung, die Arbeitslosenversicherung, die Unfallversicherung und die Pensionskasse.
Zusätzliche Informationen	Staat Freiburg Personalinformation
6.2. Unfall	<p>¹ Die Lernenden sind obligatorisch gegen die Folgen eines Berufs- oder Nichtberufsunfalls und von Berufskrankheit versichert.</p> <p>² Die Prämien für die Berufsunfallversicherung werden von der Einheit der Lernenden getragen.</p> <p>³ Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung werden von den Lernenden durch Abzug von ihrem Bruttolohn getragen.</p>
Rechtliche Grundlagen	UVG Art. 6, 8 und 10 OR Art. 324a Verordnung vom 16. September 2003 über die Lohngarantie des Staatspersonals bei Krankheit und Unfall (SGF 122.72.18)
6.3. Krankheit	Bei einer Abwesenheit aufgrund einer nicht berufsbedingten Krankheit übermitteln die Lernenden ab dem 4. Tag der Abwesenheit ein Arztzeugnis an ihre Berufsbildner/innen. Bei lang dauernder Abwesenheit oder im Falle wiederholter kurzer Abwesenheiten können die Direktion, die Anstalt, die Verwaltungseinheit oder das POA jederzeit ein Arztzeugnis oder eine Untersuchung der lernenden Person durch den Vertrauensarzt des Staates verlangen.
Rechtliche Grundlagen	StPR Art. 76 (SGF 122.70.11) OR Art. 324a Verordnung vom 16. September 2003 über die Lohngarantie des Staatspersonals bei Krankheit und Unfall (SGF 122.72.18)

6.4. Dauer der Leistungen	<p>¹ Im Fall eines Berufs- oder Nichtberufsunfalls sowie einer Berufs- oder nicht berufsbedingten Krankheit ist der Lohn der Lernenden im ersten Lehrjahr während 3 Monaten, im zweiten Lehrjahr während 6 Monaten, im dritten Lehrjahr während 9 Monaten und im vierten Lehrjahr während 12 Monaten zu 100 % garantiert.</p> <p>² Der Leistungsanspruch endet mit dem vorgesehenen Vertragsende.</p>
6.5. Dauer des Kündigungsschutzes	<p>¹ Im Fall eines Berufs- oder Nichtberufsunfalls sowie einer Berufs- oder nicht berufsbedingten Krankheit sind die Lernenden folgenderweise gegen die Auflösung ihres Lehrverhältnisses geschützt: 3 Monate Schutzfrist im ersten Lehrjahr, 6 Monate im zweiten Lehrjahr, 9 Monate im dritten Lehrjahr, 12 Monate im vierten Lehrjahr.</p> <p>² Das Lehrverhältnis endet gemäss Lehrvertrag.</p>
6.6. Schwangerschaft, Mutter- und Vaterschaft	<p>¹ Im Fall von Arbeitsunfähigkeit während der Schwangerschaft ist die Lernende zu den gleichen Bedingungen für Lohnausfall versichert wie bei Krankheit.</p> <p>² Die Lernende hat während den 14 Wochen nach der Geburt Anspruch auf Mutterschaftsurlaub. Während dieser Zeit erhält sie die Mutterschaftsentschädigung in Form von Taggeldern (MSE) unter drei Bedingungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. sie verfügte zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes über einen Lehrvertrag; b. sie war in den letzten 9 Monaten vor der Geburt im Sinne des AHV-Gesetzes versichert; c. sie war während dieser Zeit mindestens 5 Monate lang einer Erwerbstätigkeit nachgegangen. <p>³ Die Lernenden können während des Mutter- oder Vaterschaftsurlaubs die Kurse besuchen oder das Qualifikationsverfahren durchlaufen.</p> <p>⁴ Der Mutterschaftsurlaub beginnt am Tag der Geburt und endet 14 Wochen später.</p> <p>⁵ Ein Vaterschaftsurlaub von 5 Tagen wird gemäss Art. 86a StPR (SGF 122.70.11) gewährt.</p>
Rechtliche Grundlagen	<p>EOG Art. 16b StPR Art. 86a (SGF 122.70.11) OR Art. 324a, 329 und 336c</p>

6.7. Militär-,
Zivildienst oder
Zivilschutz

¹ Die Lernenden können die Rekrutenschule nicht während der Lehre absolvieren. Die Rekrutenschule muss vor der Lehre abgeschlossen sein oder nach der Lehre beginnen.

² Die Rekrutierung, die Wiederholungskurse oder der Zivilschutz können während der Lehre geleistet werden. Die Lernenden erhalten ihren Lohn weiterhin. Die Ausgleichskasse zahlt dem Arbeitgeber Staat die Entschädigungen der Erwerbsersatzordnung aus.

³ Die Lernenden haben Anspruch auf die Differenz zwischen dem Betrag, den die Ausgleichskasse dem Arbeitgeber auszahlt, und ihrem Gehalt. Die Lernenden übermitteln ihr EO-Formular der zuständigen Lohnberechnungsstelle.

⁴ Findet das Qualifikationsverfahren der Lernenden während einer Dienstzeit statt, müssen sie bei der zuständigen militärischen oder zivilen Behörde Urlaub beantragen.

Rechtliche Grundlagen StPR Art. 111 (SGF 122.70.1)
OR Art. 324a

7. Gehalt

7.1. Gehalt der Lernenden

¹ Die Lernenden eines gleichen Berufs und im gleichen Lehrjahr erhalten den gleichen Lohn, unabhängig von der Einheit, bei der sie beim Staat arbeiten. Der Staatsrat bestimmt die Gehälter auf Empfehlung des POA, das sich in der Regel auf die Empfehlungen der kantonalen Berufsbildungskommission stützt.

² Die Lernenden haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn.

³ Beim Ausstellen des Lehrvertrags setzen die Berufsbildner/innen oder die Chef/innen der Verwaltungseinheit das Gehalt gemäss der vorgegebenen Liste fest.

⁴ Beim Wiederholen eines Lehrjahrs wird das Gehalt nicht erhöht. Wiederholt eine lernende Person beispielsweise ihr 2. Lehrjahr, erhält sie weiter das Gehalt des 2. Lehrjahrs.

⁵ Verwaltungseinheiten, die eine/n Lernende/n anstellen, die/der eine Invalidenrente bezieht, wenden die gleichen Regeln an. Sie erfassen jedoch im Lehrvertrag unter Punkt 7 «Zulagen» die Bemerkung «Erhält IV-Taggelder».

Zusätzliche Informationen

→ [Die geltende Gehaltsliste ist auf der Website über die Lehre des Staates Freiburg veröffentlicht](http://www.fr.ch/lehre) (www.fr.ch/lehre).

7.2. Familienzulagen

¹ Die Lernenden haben gemäss Bundesgesetz vom 24. März 2006 über die Familienzulagen Anspruch auf die kantonale Familienzulage. Sie unternehmen die notwendigen Schritte bei Ihrer Lohnrechnungsstelle.

² Die Lernenden haben Anspruch auf die Arbeitgeberzulage für Kinder.

Rechtliche Grundlagen

[Bundesgesetz vom 24. März 2006 über die Familienzulagen](#)
StPR Art. 110 (SGF 122.70.11)

8. Pflichten der Lernenden

8.1. Grundsätzliches ¹ Grundsätzlich haben die Lernenden die gleichen Pflichten wie das Personal der Einheit, in der sie ausgebildet werden. Die Verletzung der Dienstpflicht hat die gleichen Folgen wie für Mitarbeitende. Die Pflichten sind in den Artikeln 56 bis 75 StPG (SGF 122.70.1) aufgeführt.

² Die Lernenden setzen alles daran, ihre Ausbildung erfolgreich zu beenden. Sie sind insbesondere verpflichtet, die Berufsfachschule und die überbetrieblichen Kurse zu besuchen, die berufliche Praxis auszuführen, an den Abschlussprüfungen zu erscheinen und bei der Aushändigung der eidgenössischen Ausweise anwesend zu sein.

Rechtliche Grundlagen StPR Art. 56 bis 75 (SGF 122.70.1)

8.2. Verwendung des Internets ¹ Die Internetnutzung am Arbeitsplatz ist beruflichen Zwecken vorbehalten.

² Die gelegentliche Internetnutzung einschliesslich der Nutzung von E-Mail und Social Media zu privaten Zwecken wird innerhalb der Grenzen, die sich aus der Dienstpflicht ergeben, die ganze Arbeitszeit der amtlichen Tätigkeit zu widmen, geduldet (StPG Art. 58 Abs. 1; SGF 122.70.1).

Rechtliche Grundlagen [Verordnung vom 20. August 2002 über die Überwachung der Nutzung des Internets durch das Staatspersonal](#)

8.3. Nebenerwerb Die Lernenden sind verpflichtet, die Ausübung eines Nebenerwerbs schriftlich bei ihrer Anstellungsbehörde, d. h. ihrem/ihrer Chef/in der Verwaltungseinheit zu beantragen. Diese Tätigkeit muss zeitlich und inhaltlich mit ihrer Funktion vereinbar sein. Die Genehmigung kann zurückgezogen werden, wenn die Tätigkeit die Gesundheit der lernenden Person und ihre Ausbildung beeinträchtigt. Jeder Antrag wird einzeln geprüft.

Rechtliche Grundlagen StPR Art. 67 (SGF 122.70.1)

8.4. Sport-Kunst- Ausbildung

¹ Die Anträge auf Arbeitszeitgestaltung für Talentsportler/innen oder Talentkünstler/innen sind zur Stellungnahme an das POA zu richten.

² Die Lernenden müssen vom Amt für Sport als Talentsportler/in oder Talentkünstler/in anerkannt werden. Es gibt zwei Status: «Sport-Kunst-Ausbildung» (SKA) und «Nachwuchs» gemäss den Kriterien des Amtes für Sport.

³ Für lernende Personen mit dem Status «SKA» und auf Grundlage der Abwesenheitsplanung (pro Kalenderjahr) gilt folgende Regelung:

1. Die lernende Person kann in einem 90%-Pensum arbeiten und verdient 100 %.
2. Bei zusätzlichen Abwesenheiten wird der Urlaub wie folgt erfasst:
 - A. Die ersten fünf Tage gehen zu Lasten der lernenden Person und werden von ihrem Ferienanspruch abgezogen.
 - B. Die Direktion kann gemäss Art. 68 StPR bis zu 15 zusätzliche bezahlte Urlaubstage gewähren.
 - C. Weitere Urlaubstage werden vom Ferienanspruch der lernenden Person abgezogen.

⁴ Für lernende Personen mit dem Status «Nachwuchs» gilt folgende Regelung:

1. Die ersten fünf Tage gehen zu Lasten der lernenden Person und werden von ihrem Ferienanspruch abgezogen.
2. Die Direktion kann gemäss Art. 68 StPR bis zu 15 zusätzliche bezahlte Urlaubstage gewähren.
3. Weitere Urlaubstage werden vom Ferienanspruch der lernenden Person abgezogen.

Rechtliche Grundlagen

StPR Art. 68 Abs. 1 Bst. c (SGF 122.70.11)

[Richtlinie vom 1.1.2017 über die Arbeitszeitgestaltung für Talentsportler/innen und Talentkünstler/innen in der Lehre und in einem 3+1-Praktikum beim Staat Freiburg](#)

8.5. Kursbesuch

¹ Für die Lernenden ist der Besuch der schulischen Bildung und der überbetrieblichen Kurse obligatorisch. Eine unbegründete Abwesenheit kann vom Ferienanspruch abgezogen werden.

² Die Lernenden sind verpflichtet, ihre Berufsbildner/innen über ihre Abwesenheit vom beruflichen Unterricht und/oder von den überbetrieblichen Kursen zu informieren. Die Berufsfachschulen verfügen über ein Formular für die Begründung der Abwesenheiten. Dieses muss von den Berufsbildner/innen ausgefüllt und unterschrieben werden.

Rechtliche Grundlagen

OR Art. 345 Abs. 1

9. Rechte der Lernenden

9.1. Ausbildungsprogramm

¹ Zu Lehrbeginn erhalten die Lernenden von ihren Berufsbildner/innen ihr persönliches Ausbildungsprogramm. Das Ausbildungsprogramm deckt alle Ziele und die während der gesamten Lehre zu erwerbenden Fähigkeiten ab (siehe Kapitel 12.1).

² Das Ausbildungsprogramm beschreibt insbesondere, wo, wann und mit wem die Lernenden die Ausbildungsziele behandeln.

9.2. Zeit für praktische Arbeiten

Die Lernenden können einen Teil ihrer Arbeitszeit für die Ausführung einer Arbeit in Bezug auf die berufliche Praxis ihrer Ausbildung verwenden. Dazu gehören die Lern- und Leistungsdokumentation und die Vorbereitung auf die überbetrieblichen Kurse. Arbeiten für die Berufsfachschule gehören nicht dazu.

9.3. Weiterbildung

¹ Die Lernenden können während der Arbeitszeit kostenlos an einem oder mehreren Kursen des Weiterbildungsprogramms für die Lernenden des POA teilnehmen. Sie können die extra auf Lernende zugeschnittenen Kurse besuchen. Grundsätzlich können den Lernenden 2 Weiterbildungstage pro Lehrjahr gewährt werden. Die vom POA organisierten Weiterbildungstage zählen nicht zu diesen zwei Tagen.

² Das detaillierte Kursprogramm findet sich auf der Website über die [Weiterbildung \(www.fr.ch/form\)](http://www.fr.ch/form).

³ In der Regel können die Lernenden nicht an den für die Mitarbeitenden bestimmten Weiterbildungen teilnehmen.

9.4. Lehrzeugnis

¹ Die Lernenden haben Anspruch auf ein Lehrzeugnis, das von der Verwaltungseinheit ausgestellt wird. Die Berufsbildner/innen erstellen das Lehrzeugnis und legen es den Chef/innen der Verwaltungseinheit vor.

² *Das Lehrzeugnis beschreibt die während der Lehre erlernte Berufstätigkeit. Auf Verlangen der lernenden Person oder deren gesetzlichen Vertretung hat sich das Zeugnis auch über die Fähigkeiten, die Leistungen und das Verhalten der lernenden Person auszusprechen.*

Rechtliche Grundlagen

OR Art. 346a

9.5. Planung der beruflichen Zukunft

In den letzten sechs Monaten vor dem Ende der beruflichen Grundbildung hat die Verwaltungseinheit die Lernenden jederzeit freizugeben, wenn diese aufgrund der Planung ihrer beruflichen Zukunft der Arbeit fernbleiben müssen. Allen Lernenden wird eine Pauschale von 16,8 Stunden (16 Std. 48 Min.) gewährt, um sich ihrer beruflichen Zukunft zu widmen. Die Lernenden begründen ihren Berufsbildner/innen die Abwesenheit. Die über die 16,8 Stunden hinausgehenden Abwesenheiten werden vom Ferienanspruch abgezogen.

Rechtliche Grundlagen

OR Art. 329 Abs. 3

9.6. Stütz- und Freikurse

¹ Stützkurse gelten als zusätzlicher Unterricht von beschränkter Dauer für das Aufholen von Stoff oder für die Unterstützung von Lernenden mit schulischen Schwierigkeiten. Sie werden von den Berufsfachschulen angeboten. Die Vertragsparteien entscheiden einvernehmlich über den Besuch der Stützkurse und die Mitwirkung der betreffenden Schule ist unabdinglich.

² Es ist grundsätzlich nicht möglich, gleichzeitig Stütz- und Freikurse zu besuchen. Die Stützkurse haben Vorrang.

³ Es handelt sich um einen kostenlosen Unterricht, der von den Berufsfachschulen angeboten wird.

⁴ Der Besuch dieser Kurse zählt als Arbeitszeit, soweit er nicht zu Überzeitarbeit führt. In jedem Fall darf die Kumulierung von Arbeitszeit und Stütz- oder Freikurse 8,4 Stunden (8 Stunden 24 Minuten) nicht übersteigen. Es darf maximal ein Halbtage pro Woche für den Besuch von Stützkursen aufgewendet werden.

⁵ Im Fall von ungenügenden Leistungen oder unangemessenem Verhalten der lernenden Person in der Berufsfachschule oder im Lehrbetrieb, wird sie von der Schule in Absprache mit dem Lehrbetrieb von den Freikursen ausgeschlossen. Im Fall einer Uneinigkeit entscheidet das Amt für Berufsbildung.

Rechtliche Grundlagen

BBG Art. 22
BBV Art. 20

10. Ausbildungskosten

10.1. Kosten der Verwaltungseinheit

¹ Die Lernenden haben Anspruch auf die gleichen Entschädigungen für Dienstreisen wie die Mitarbeitenden gemäss StPR (SGF 122.70.11) unter Kapitel VIII «[Verschiedene Entschädigungen](#)» und den «[Richtlinien vom 30. August 2016 über die Dienstreisen](#)».

² Die Verwaltungseinheit übernimmt die Kosten für die berufliche Praxis (Arbeitsmittel, Bekleidung, Sicherheitsausrüstung usw.) bis zu dem Betrag, der dem Staatspersonal für die Ausübung von ähnlichen Tätigkeiten gewährt wird. Der Lehrvertrag regelt die Rückgabe der vom Arbeitgeber Staat bezahlten Objekte.

³ Für den Arbeitsweg werden keine Reise- oder Verpflegungskosten vergütet.

⁴ Für die Zahlung von anderen, oben nicht aufgeführten Kosten ist die Stellungnahme des POA notwendig.

Rechtliche Grundlagen

[Richtlinie vom 17. März 2016 zur Teilnahme von Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern des Staates Freiburg am «Erasmus +»-Programm](#)
[Richtlinien vom 30. August 2016 über die Dienstreisen](#)

10.2. Kosten der Berufsfachschule

¹ Die Lernenden kaufen das notwendige Schulmaterial und die Bücher für den Schulunterricht auf eigene Kosten.

² Für den Schulweg werden den Lernenden keine Reise- oder Verpflegungsspesen vergütet.

³ Weitere Kosten aufgrund des Schulunterrichts regeln die Lernenden mit der Berufsfachschule.

⁴ Besuchen die Lernenden eine Berufsfachschule ausserhalb des Kantons Freiburg, sind aber im Kanton Freiburg domiziliert und entsprechen den Anforderungen des BBA, erhalten sie einen Pauschalbetrag.

⁵ Bei den Stützkursen handelt es sich um einen kostenlosen Unterricht, der von den Berufsfachschulen angeboten wird.

⁶ Allfällige Kosten der Freikurse werden unter Vorbehalt von Abs. 7 nicht von der Verwaltungseinheit übernommen.

⁷ Haben die Lernenden im Rahmen der Berufsfachschule die Möglichkeit, eine Prüfung für ein Zertifikat des Goethe-Instituts (Deutsch) oder des DELF (Französisch) abzulegen, gelten die Kurse und die Prüfung als Arbeitszeit. Die Verwaltungseinheit übernimmt die Prüfungskosten. Die Verwaltungseinheit übernimmt einzig die Kosten für Prüfungen, die von der Berufsfachschule in der Partnersprache organisiert werden.

Rechtliche Grundlagen

[Reglement vom 23. März 2010 über die Berufsbildung \(BBiR\)](#)

Zusätzliche Informationen

Kostenbeteiligung – Information BBA:
http://www.fr.ch/sfp/de/pub/apprenant/apprenant_en_formation/sfp_cours_hors_canton.htm

10.3. Kosten der überbetrieblichen Kurse

¹ Die Verwaltungseinheit trägt die Kosten, die aus der Teilnahme an den überbetrieblichen Kursen und anderen vergleichbaren Ausbildungsorten der Personen, die sie ausbildet, entstehen.

² Die Verwaltungseinheit übernimmt die Kosten die aus der Teilnahme der Lernenden an den überbetrieblichen Kursen entstehen (z. B. Anmelde- und Teilnahmegebühr).

³ Für die An- und Rückreise der Lernenden des Staates zu den überbetrieblichen Kursen gelten die Regeln über die Vergütung der Reisekosten für das Staatspersonal.

⁴ Finden die überbetrieblichen Kurse ausserhalb des Kantons Freiburg statt, werden der Verwaltungseinheit die Reise-, Unterkunfts- und Verpflegungskosten vom BBA zurückerstattet.

Rechtliche Grundlagen

BBV Art. 21 Abs. 3
[Richtlinien vom 30. August 2016 über die Dienstreisen](#)

Zusätzliche Informationen

Ausserkantonale überbetriebliche Kurse:
http://www.fr.ch/sfp/de/pub/apprenant/apprenant_en_formation/sfp_cours_hors_canton.htm

11. Mobilität und Praktika

11.1. Interne Mobilität beim Staat Freiburg

¹ Die Berufsbildner/innen in Lehrbetrieben stellen sicher, dass die Lernenden alle Ziele ihres Ausbildungsbereichs in ihrer Verwaltungseinheit erreichen können. Ist dies nicht der Fall, organisieren die Berufsbildner/innen Praktika bei anderen Verwaltungseinheiten des Staates Freiburg. Die Sektion für Ausbildung des POA kann bei der Suche nach einem staatsinternen Praktikum behilflich sein.

² Während des Praktikums erhalten die Lernenden ihren Lohn weiterhin von der Verwaltungseinheit, mit der ihr Lehrvertrag besteht.

³ Praktika von über sechs Monaten werden auf dem Beiblatt zum Lehrvertrag erfasst. Auf dem Beiblatt zum Lehrvertrag werden alle Verwaltungseinheiten eingetragen. Es wird dem BBA zur Genehmigung vorgelegt.

⁴ In der Regel werden den Lernenden während eines solchen Praktikums keine weiteren als im Lehrvertrag vorgesehenen Reise- und Verpflegungsspesen erstattet.

Zusätzliche Informationen

Beiblatt zum Lehrvertrag:

http://www.fr.ch/sfp/de/pub/entreprise/engagement_personne.htm

11.2. Externe Mobilität beim Staat Freiburg

¹ Können die Lernenden die Ziele ihrer Ausbildung beim Staat nicht erreichen, organisieren die Berufsbildner/innen ein Praktikum ausserhalb der Kantonsverwaltung.

² Diese Praktika sind unabhängig von ihrer Dauer auf dem Beiblatt zum Lehrvertrag zu erfassen.

³ Die Lernenden bleiben beim Staat Freiburg gegen Berufs-, Nichtberufsunfall und Berufskrankheit versichert.

⁴ Während des Praktikums erhalten die Lernenden ihren Lohn weiterhin von der Verwaltungseinheit, mit der das Lehrverhältnis besteht. In der Regel stellt die Verwaltungseinheit bei Praktika ausserhalb der Kantonsverwaltung den Lohn der lernenden Person dem externen Lehrbetrieb in Rechnung.

⁵ Die Berufsbildner/innen informieren das POA und das BBA über Praktika ausserhalb der Kantonsverwaltung.

Zusätzliche Informationen

Beiblatt zum Lehrvertrag:

http://www.fr.ch/sfp/de/pub/entreprise/engagement_personne.htm

11.3. Sprachaufenthalt Der Staat gewährt Urlaub von bis zu einer Arbeitswoche und 500 Franken für die Teilnahme an einer Studienreise oder einem Sprachaufenthalt gemäss der Richtlinie vom 20. August 2012 zur Beteiligung an den Kosten von Studienreisen oder Sprachaufenthalten von Lernenden beim Staat.

Rechtliche Grundlagen [Richtlinie vom 20. August 2012 zur Beteiligung an den Kosten von Studienreisen oder Sprachaufenthalten von Lernenden beim Staat](#)

12. Pflichten der Berufsbildner/innen in Lehrbetrieben

12.1. Persönliches Ausbildungsprogramm	<p>¹ Die Berufsbildner/innen organisieren die Ausbildung der beruflichen Praxis mit der Erstellung eines persönlichen Ausbildungsprogramms für ihre Lernenden. Das Ausbildungsprogramm ist ein Dokument, in dem festgehalten wird, wo, wie, wann und mit wem die Lernenden ihre Ausbildungsziele am Arbeitsplatz erreichen.</p> <p>² Die Berufsbildner/innen sorgen ebenfalls dafür, dass die Lernenden ab ihrem ersten Arbeitstag über einen für den Erwerb ihrer Fähigkeiten zweckmässig eingerichteten Arbeitsplatz verfügen und ihre Arbeitskolleginnen und -kollegen über ihren Arbeitsbeginn informiert sind.</p> <p>³ Die Berufsbildner/innen kümmern sich selber um die gesamte oder einen Teil der Ausbildung der beruflichen Praxis ihrer Lernenden. In jedem Fall koordinieren sie die Ausbildung der beruflichen Praxis in ihrer Verwaltungseinheit, sowohl mit den Lernenden als auch mit den qualifizierten Fachleuten, die einen Beitrag leisten.</p>
12.2. Bewertung der Lernenden	<p>Die Berufsbildner/innen bewerten die Entwicklung der Fähigkeiten ihrer Lernenden regelmässig (mindestens einmal pro Semester). Diese Bewertung kann benotet werden. Diese Note zählt für die Abschlussnote des EFZ oder EBA. Der letzte Punkt ist in der Bildungsverordnung des jeweiligen Berufs festgelegt.</p>
12.3. Unterstützung der Lernenden	<p>¹ Die Berufsbildner/innen können zusätzliche Massnahmen wie Schulungen in Bezug auf die Berufstätigkeit ihrer Lernenden umsetzen.</p> <p>² Die Berufsbildner/innen können bei den Chef/innen der Verwaltungseinheit die Genehmigung für eine Untersuchung der Lernenden durch den Vertrauensarzt des Staates aufgrund von wiederholten Abwesenheiten oder einer lang dauernder Abwesenheit beantragen.</p> <p>³ Bei Problemen während der Lehre suchen die Chef/innen der Verwaltungseinheit zusammen mit den betroffenen Parteien (Berufsbildner/in, Berufsfachschule, Lernende/r und/oder ihre/seine Familie) eine Lösung. Bei einem andauernden Problem können die Chef/innen der Verwaltungseinheit das POA für Ratschläge, Vermittlung oder Unterstützung zu Hilfe ziehen.</p>
Rechtliche Grundlagen	<p>StPR Art. 13 (SGF 122.70.11)</p>

12.4. Weiterbildung	Die Berufsbildner/innen können während ihrer Arbeitszeit an Weiterbildungen teilnehmen, die vom POA oder vom BBA für sie organisiert werden. Sie besuchen die Weiterbildung abhängig von ihrer Arbeitslast.
12.5. Aktualisierung der Kompetenzen	<p>¹ Die Berufsbildner/innen kennen die Verordnung für die Lehre und befolgen die Empfehlungen der Organisationen der Arbeitswelt (OdA).</p> <p>² Sie stellen sicher, dass sie über die erforderlichen Fachkompetenzen verfügen, um Lernende in ihrem Bereich auszubilden, und sorgen dafür, dass sie auf dem neusten Stand sind.</p>
12.6. Beachten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz	<p>¹ Die Berufsbildner/innen informieren die Lernenden und geben ihnen fachgerechte Anweisungen. Sie erklären die geltenden Sicherheitsregeln.</p> <p>² Die Berufsbildner/innen geben den Lernenden im Bedarfsfall ihre persönliche Schutzausrüstung wie Helm, Schutzbrillen oder Gehörschutz.</p> <p>³ Die Berufsbildner/innen beantworten die Fragen der Lernenden über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz. Bei Fragen können sich die Berufsbildner/innen in Lehrbetrieben an die Sektion Sicherheit und Gesundheitsschutz des POA wenden.</p> <p>⁴ Die Berufsbildner/innen wenden die begleitenden Massnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes für jugendliche Arbeitnehmer/innen gemäss den Anforderungen der ArGV 5, Art. 4 Abs. 4 an.</p>
Rechtliche Grundlagen	<p>VRF Art. 5 ArGV 5 Art. 4 Abs. 4 , Art. 19 OR Art. 328</p>
12.7. Administrative Betreuung	<p>¹ Die Berufsbildner/innen kontrollieren die Arbeitszeitverwaltung der Lernenden.</p> <p>² Am Ende der betrieblichen Ausbildung und nachdem die Resultate des Qualifikationsverfahrens mitgeteilt wurden, aber spätestens bis 15. Juli teilen die Berufsbildner/innen dem POA mit, ob ihre Lernenden bestanden haben oder nicht.</p>
12.8. Mitteilungspflicht	<p>¹ Berufsbildner/innen müssen unangemessenes Verhalten von Lernenden erkennen können und sind verpflichtet, dieses ihren Vorgesetzten zu melden.</p> <p>² Bei minderjährigen Lernenden informieren die Berufsbildner/innen die gesetzliche Vertretung regelmässig über den Lehrverlauf. Bei volljährigen Lernenden benötigen die Berufsbildner/innen für das Kontaktieren der gesetzlichen Vertretung das Einverständnis der Lernenden.</p>

13. Rechte der Berufsbildner/innen in Lehrbetrieben

13.1. Diplomfeier Die Berufsbildner/innen dürfen an der Übergabe der eidgenössischen Diplome teilnehmen. Die Diplomfeier und die An- und Rückreise zählen für höchstens einen halben Tag (4 Std. 12 Min.) als Arbeitszeit.

13.2. Expertentätigkeit am Qualifikationsverfahren ¹ Die Mitarbeitenden werden von den Berufsorganisationen angefragt, als Expert/innen am Qualifikationsverfahren teilzunehmen. Die Expertinnen und Experten haben folgende Wahl:
> Sie werden direkt vom BBA für ihre Expertentätigkeit bezahlt. Sie üben diese Tätigkeit in diesem Fall in ihrer Freizeit aus.
> Der Staat erhält den Lohn vom BBA und zahlt den Expertinnen und Experten eine Prämie von 125 Franken pro Halbtage aus. Diese Tätigkeit, einschliesslich ihrer Vorbereitung, wird während der Arbeitszeit ausgeübt.

² In jedem Fall muss die Tätigkeit als Prüfungsexpert/in (PEX) von dem/der Chef/in der Verwaltungseinheit genehmigt werden.

³ Die Expertenausbildung kann über das Recht auf Weiterbildung verbucht werden.

⁴ Werden Mitarbeitende für eine Expertentätigkeit angefragt, die nicht in den Bereich ihrer Berufstätigkeit fällt, üben sie diese in ihrer Freizeit aus.

⁵ Diese Bestimmung gilt nicht für die Lehrpersonen der Berufsfachschule.

Rechtliche Grundlagen Entscheid des Staatsrats vom 12. Mai 2015

13.3. Tätigkeit als
Fachreferent/in
überbetriebliche Kurse

¹ Die Mitarbeitenden können während oder ausserhalb ihrer Arbeitszeit eine Tätigkeit als Fachreferent/in in überbetrieblichen Kursen ausüben.

² Dazu übermitteln die Mitarbeitenden ihr Gesuch an ihre Dienstchef/innen, die diesen genehmigen oder ablehnen. Wird die Tätigkeit als Fachreferent/in der überbetrieblichen Kurse ausserhalb der Arbeitszeit ausgeübt, ist sie als Nebenerwerb zu behandeln.

³ Diese Tätigkeit kann auf zwei Arten bezahlt werden:

- > Die Mitarbeitenden werden direkt von der Organisation für ihre Tätigkeit an den überbetrieblichen Kursen bezahlt. Sie üben diese Tätigkeit in diesem Fall in ihrer Freizeit aus.
 - > Der Staat erhält den Lohn von der Organisation und zahlt den Mitarbeitenden eine Prämie von 125 Franken pro Halbtage aus. Diese Tätigkeit, einschliesslich ihrer Vorbereitung, wird während der Arbeitszeit ausgeübt. Die Stunden sind wie folgt zu verbuchen: ein Halbtage entspricht 4 Std. 12 Min. und ein ganzer Tag 8 Std. 24 Min.
-

Anhang

Anhang 1: Arbeits- und Ruhezeit

Art der Tätigkeit	Alter				
	< 13 Jahre	> oder = 13	> oder = 15	> oder = 16	> oder = 18
Tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit (ArG Art. 9; ArGV 5 Art. 10 und 11)	3 Std./Tag 9 Std./Woche Nur im Rahmen von Art. 7 ArGV 5	Während der Schulzeit: max. 3 Std./Tag, 9 Std./Woche Während der Ferien/Praktika: 50 % Ferien und 2 Wochen Schnupperpraktikum - 8 Std./T und 40 Std./W	Tägliche Höchstarbeitszeit 9 Std. – innerhalb von 12 Std. (Art. 31 ArG) -> einschliesslich Überzeit, beruflicher Unterricht und überbetriebliche Kurse! Wöchentliche Arbeitszeit: 42 Std.		Wöchentliche Arbeitszeit: 42 Std.
Tages- und Abendarbeit (Art. 31 ArG; Art. 11 ArGV 5 und Art. 47 StPR)	Kulturelle, künstlerische und sportliche Anlässe, die nur abends stattfinden: Beschäftigung möglich bis 20 Uhr (Art. 15 ArGV 5 und Art. 47 StPR)				Tagesarbeitszeit: 6–20 Uhr, Art. 47 StPR
	Tagesarbeitszeit: 6–18 Uhr		Tagesarbeitszeit: 6–20 Uhr	6–22 Uhr oder 5–22 Uhr, wenn für Unternehmen = Beginn Tagesarbeit (Art. 12 ArGV 5)	
Überzeitarbeit (Art. 12 und 13 ArG; Art. 17 ArGV 5)	VERBOT (Art. 31 Absatz 3 ArG)			Grundbildung = verboten ausser im Fall von höherer Gewalt	
Pausen (Art. 15 ArG; Art. 11 Bst. b ArGV 5)	Bis 15 Jahre mindestens 30 Min. nach einer Arbeitszeit von 5 Stunden.		Die Dauer von einer oder zwei Pausen, die insgesamt an einem normalen Arbeitstag höchstens 20 Minuten dauern (Art. 3 Abs. 1 Bst. c des Reglements vom 15. Juni 2009 über die Arbeitszeit des Staatspersonals)		
Tägliche Ruhezeit (Art. 15a ArG; Art. 16 ArGV 5)	12 Stunden – am Tag vor der Berufsfachschule oder den überbetrieblichen Kursen Beschäftigung nur bis 20 Uhr			mindestens 11 Stunden in Folge (Art. 15a ArG)	

Bemerkung: Diese Vorschriften müssen unter anderem die Vorschriften über besondere Tätigkeiten, sowie jene über die Nacht- und Sonntagsarbeit einhalten.

Anhang 2: Nacht- und Sonntagsarbeit

	Alter			
	< 13	> oder = 13	> oder = 15	> oder = 16
Art der Tätigkeit				
Nachtarbeit 20–6 Uhr (Art. 47 StPR)	VERBOT (Art. 31 Absatz 4 ArG)	<p>Einzig wenn Ausnahme in der Verordnung des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft gemäss Art. 31 Abs. 4 ArG</p> <p>Höchstens 9 Arbeitsstunden innerhalb von 10 Stunden. Die medizinische Untersuchung und Beratung ist für Jugendliche obligatorisch, die dauernd oder regelmässig in der Nacht beschäftigt werden.</p> <p>Bedingungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - unentbehrlich, um die Ziele der beruflichen Grundbildung zu erreichen oder eine Betriebsstörung infolge höherer Gewalt zu beheben; - unter der Aufsicht einer erwachsenen und qualifizierten Person ausgeführt; - beeinträchtigt den Besuch der Berufsfachschule nicht. <p>Ist die Ausnahme erlaubt, wird die Nachtarbeit gemäss Anhang III StPR mit 5.80 Franken pro Stunde entschädigt. Die Zeit wird für die Nachtarbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr mit 115 % kompensiert.</p> <p>Fällt die Tätigkeit nicht in den Anwendungsbereich der Verordnung des WBF, ist die Nachtarbeit eine Ausnahme und die Einheit beantragt beim Amt für den Arbeitsmarkt eine Genehmigung dafür. In diesem Fall wird die Nachtarbeit nicht entschädigt. Die Zeit wird zu 100 % kompensiert.</p>		<p>Art. 16–17 ArG</p> <p>Die Nachtarbeit wird gemäss Anhang III StPR mit 5.80 Franken pro Stunde entschädigt. Die Zeit wird für die Nachtarbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr mit 115 % kompensiert. Anhang III StPR</p>

<p>Sonntagsarbeit Samstag 23 Uhr – Sonntag 23 Uhr (Art. 18–22 ArG; Art. 13 ArGV 5)</p>	<p>Einzig wenn Ausnahme in der Verordnung des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft gemäss Art. 31 Abs. 4 ArG</p> <p>Bedingungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - unentbehrlich, um die Ziele der beruflichen Grundbildung zu erreichen oder eine Betriebsstörung infolge höherer Gewalt zu beheben; - unter der Aufsicht einer erwachsenen und qualifizierten Person ausgeführt; - beeinträchtigt den Besuch der Berufsfachschule nicht. <p>Ist die Ausnahme erlaubt, wird die Sonntagsarbeit gemäss Anhang III StPR mit 3 Franken pro Stunde entschädigt. Die Zeit wird für die Sonntagsarbeit zu 100 % kompensiert.</p> <p>Fällt die Tätigkeit nicht in den Anwendungsbereich der Verordnung des WBF, ist die Sonntagsarbeit eine Ausnahme und die Einheit beantragt eine Genehmigung beim Amt für den Arbeitsmarkt. In diesem Fall wird die Nacht- oder Sonntagsarbeit nicht entschädigt. Die Zeit wird zu 100 % kompensiert.</p>	<p>Art. 18-22 ArG</p> <p>Die Sonntagsarbeit wird gemäss Anhang III StPR mit 3 Franken pro Stunde entschädigt. Die Zeit wird für die Sonntagsarbeit zu 100 % kompensiert. Anhang III StPR</p>
---	--	--

Bemerkung: Diese Vorschriften müssen unter anderem die Vorschriften über die Dauer der Arbeits- und Ruhezeit, sowie die über die besonderen Tätigkeiten einhalten.

Anhang 3: Besondere Tätigkeiten

Art der Tätigkeit	Alter				
	13 Jahre	13–15 Jahre	15–16 Jahre	16–18 Jahre	18 Jahre
Gefährliche Arbeiten (Art. 29 Abs. 3 ArG; Art. 4 ArGV 5)	VERBOT		Ausnahmen: Berufliche Grundbildungen gemäss SBFI mit Zustimmung des SECO mit begleitenden, berufsspezifischen Massnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		Spezielle Schutzbestimmungen nach gezielter Personengruppe (Schwangere, Personen mit Familienpflichten usw.) -> Kapitel IV ArG

Bemerkung: Diese Vorschriften müssen unter anderem die Vorschriften über die Dauer der Arbeits- und Ruhezeit, sowie die über die Nacht- und Sonntagsarbeit einhalten.

Notizen:



Informationen

Amt für Personal und Organisation POA
Sektion Ausbildung und Entwicklung SPO-F
Rue Joseph-Piller 13
1701 Freiburg
T + 41 26 305 51 12
www.fr.ch/lehre
formation@fr.ch