Arbeitsrecht

[Der Lehrvertrag – ein besonderes Arbeitsverhältnis](http://news.jobs.nzz.ch/2016/08/03/der-lehrvertrag-ein-besonderes-arbeitsverhaeltnis/)

*Frank Emmel, Advokat,* [*NZZ executive,*](http://news.jobs.nzz.ch/magazin/arbeit/arbeitsrecht/) *30.07.2016, Seite 60*

**Bald wird für viele Lernende und Lehrbetriebe ihr Lehrverhältnis beginnen. Zugrunde liegt ihm ein Lehrvertrag, den die Parteien zuvor miteinander abgeschlossen haben. Es ist ein Einzelarbeitsvertrag, der im Obligationenrecht (OR) besonders geregelt ist. Anders als die übrigen Arbeitsverträge dient er der Grundbildung in beruflicher Praxis. Deshalb und mit Rücksicht auf die Schutzbedürftigkeit der lernenden Person verlangt er nach spezifischen gesetzlichen Vorschriften. Entsprechend gilt im Lehrverhältnis auch eine erhöhte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.**

Sofern und soweit diese Vorschriften für den Lehrvertrag keine Regelung enthalten, sind die allgemeinen Vorschriften des OR zum Einzelarbeitsvertrag ergänzend anwendbar. Darüber hinaus unterstehen die meisten Lehrverhältnisse den öffentlichrechtlichen Normen des Berufsbildungsgesetzes (BBG). Das BBG geht den obligationenrechtlichen Vorschriften vor, wenn diese davon abweichen.

**Befristeter Arbeitsvertrag**

Der Lehrvertrag ist ein befristeter Arbeitsvertrag, der für die ganze Dauer der beruflichen Grundbildung gilt. Er ist rechtsgültig abgeschlossen, wenn die Parteien ihn schriftlich vereinbaren. Sofern ein Lehrverhältnis dem BBG untersteht, sind dazu die von den Kantonen zur Verfügung gestellten Vertragsformulare zu verwenden. Zudem ist hier der Lehrvertrag der zuständigen kantonalen Behörde zur Genehmigung vorzulegen. Die behördliche Genehmigung hat jedoch bloss deklaratorische Bedeutung, nicht konstitutive Wirkung.

**Wenn Abreden fehlen**

Dem Erfordernis der Schriftlichkeit für den Lehrvertrag unterliegen nebst der Bezeichnung der Parteien die Abreden über die Art und Dauer der beruflichen Bildung, den Lohn, die Probezeit, die Arbeitszeit und über die Ferien. Fehlende Abreden werden zum Teil durch gesetzliche Regeln ersetzt. Anderenfalls besteht bei mangelnder Schriftlichkeit ein bloss faktisches Arbeitsverhältnis. Falls die lernende Person keine Kenntnis der Formungültigkeit des Lehrvertrages hat und daher gutgläubig Arbeit leistet, haben die Parteien die Vertragspflichten gleichwohl so lange zu erfüllen, bis eine von ihnen sich wegen Ungültigkeit vom Vertrag lossagt. Das BBG allerdings beansprucht in den Lehrverhältnissen, die ihm unterstehen, auch dann Beachtung, wenn ihnen kein oder kein formgültiger Lehrvertrag zugrunde liegt.

**Regeln für die Probezeit**

Im Lehrvertrag darf die Probezeit nicht weniger als einen Monat und nicht mehr als drei Monate betragen. Falls sie vertraglich nicht festgelegt ist, gilt eine dreimonatige Probezeit. Ausnahmsweise darf die Probezeit, bevor sie abläuft, von den Parteien durch schriftliche Abrede bis auf sechs Monate verlängert werden, sofern die zuständige kantonale Behörde zustimmt. Eine solche Zustimmung kann erfolgen, wenn sich die Leistungen der lernenden Person während der bisherigen Probezeit noch nicht ausreichend beurteilen lassen. Während der Probezeit kann jede Partei das Lehrverhältnis jederzeit mit einer siebentägigen Kündigungsfrist kündigen.

Nach Ablauf der Probezeit besteht hingegen keine Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung mehr. Eine Kündigung kann vielmehr nur noch fristlos ausgesprochen werden, wozu wichtige Gründe verlangt werden. Das OR enthält für den Lehrvertrag eine nicht abschliessende Aufzählung wichtiger Kündigungsgründe, die den Ausbildungscharakter des Lehrvertrages berücksichtigen. Namentlich kann fristlos gekündigt werden, wenn die lernende Person nicht über die für die betreffende Ausbildung notwendigen körperlichen und geistigen Kräfte verfügt.

**Leistungsschwäche**

Dieser Kündigungsgrund setzt ausreichend sichere Anzeichen dafür voraus, dass die lernende Person die Lehrabschlussprüfung nicht bestehen kann. Eine bloss vorübergehende Leistungsschwäche genügt hingegen nicht. Vor einer Kündigung aufgrund mangelnder Eignung der lernenden Person hat der Lehrbetrieb zudem diese und gegebenenfalls ihre gesetzliche Vertretung anzuhören.

Bei allen Kündigungen ist nach BGG ferner umgehend die zuständige kantonale Behörde zu informieren. Dies ist jedoch kein Erfordernis für die Gültigkeit der Kündigung. Da die Folgen einer fristlosen Kündigung in den Vorschriften zum Lehrvertrag nicht geregelt sind, greifen ergänzend die betreffenden allgemeinen arbeitsvertraglichen Normen des OR ein.

**Nichtige Konkurrenzverbote**

Nach Abschluss der Berufslehre hat der Lehrbetrieb der ausgebildeten Person ohne Aufforderung ein Lehrzeugnis auszustellen. Darin ist anzugeben, welche Berufstätigkeit die ausgebildete Person erlernte und wie lange die Berufslehre dauerte. Angaben zu den Fähigkeiten, den Leistungen und zum Verhalten der ausgebildeten Person hat das Zeugnis zu enthalten, wenn diese oder ihre gesetzliche Vertretung es verlangt. Nichtig sind Konkurrenzverbote, die ein Lehrbetrieb mit der lernenden Person für die Zeit nach dem Ende der Lehre abschliesst.