

# S I F A B

## Sicherheit in forstlichen Ausbildungsbetrieben

### Ausbilden im Lehrbetriebsverbund Dokumentation für forstliche Lehrbetriebe

#### Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>2</b>
1.1	Ausgangslage	2
1.2	Dokumentation	2
<b>2</b>	<b>Grundlagen</b>	<b>2</b>
2.1	Ziele des Lehrbetriebsverbundes	2
2.2	Gesetzliche Grundlagen	2
2.3	Vorteile des Verbundes für die beteiligten Partner	3
<b>3</b>	<b>Verbünde für die Branche Wald</b>	<b>5</b>
3.1	Modelle von Verbänden	5
3.2	Vertragsbeziehungen im Lehrbetriebsverbund	6
<b>4</b>	<b>Berufliche Grundbildung Forstwartin/ Forstwart EFZ im Verbund</b>	<b>6</b>
4.1	Hilfsmittel für Verbände	6
4.2	Hilfsmittel zur Qualitätssicherung	6
<b>5</b>	<b>Pilotversuche im Rahmen des Projektes SIFAB</b>	<b>7</b>
5.1	Rahmen	7
5.2	Leistungen zugunsten der Pilotprojekte	7
<b>6</b>	<b>Verzeichnis der Beilagen</b>	<b>7</b>
6.1	Merkblätter (integriert in dieses Dokument)	7
6.2	Arbeitsvorlagen	7



## 1 Einleitung

### 1.1 Ausgangslage

Das Projekt „Sicherheit in forstlichen Ausbildungsbetrieben“ (SIFAB) wird in Zusammenarbeit von EFAK, BAFU (Bundesamt für Umwelt, Abteilung Wald) und Suva realisiert. Ziel des Projektes ist eine signifikante Reduktion der Berufsunfälle bei Lernenden in Forstbetrieben.

Die Anforderungen an die betriebliche Grundbildung Forstwartin / Forstwart EFZ sind mittel- und langfristig mit der kleinbetrieblichen Struktur der Forstbranche schwer zu erfüllen. Der Bedarf an Nachwuchs forstlicher Arbeitskräfte verlangt die Erhaltung eines entsprechenden Lehrstellenangebotes (qualitativ und quantitativ). Wenn die zahlreichen Kleinbetriebe weiterhin als Träger der Grundbildung und Anbieter von Ausbildungsplätzen auftreten wollen, müssen sie diese Herausforderung in Zukunft vermehrt mit vereinten Kräften angehen.

Das Berufsbildungsgesetz ermöglicht die Zusammenarbeit in Lehrbetriebsverbänden. Diese Lösung erlaubt es den Betrieben, gemeinsam das ganze Spektrum der in der Bildungsverordnung (BiVO) formulierten Leistungsziele der betrieblichen Grundbildung optimal zu erreichen.

### 1.2 Dokumentation

In der vorliegenden Dokumentation werden die wichtigsten Hilfsmittel für die Einführung von Lehrbetriebsverbänden zusammengefasst. Die Dokumentation basiert auf branchenneutralen Unterlagen, die via [www.dbk.ch](http://www.dbk.ch) (Berufsbildungsämterkonferenz) und [www.verbuende.ch](http://www.verbuende.ch) (Verein Lehrbetriebsverbände) verfügbar sind.

Die allgemeinen Vorlagen wurden auf die Verhältnisse der Branche Wald angepasst. Die Unterlagen werden nun im Rahmen mehrerer vom Projekt SIFAB begleiteten Pilotaktionen praktischen Tests unterzogen und aufgrund der Erfahrungen laufend weiterentwickelt.

## 2 Grundlagen

### 2.1 Ziele des Lehrbetriebsverbundes

- Erhalten des Lehrstellenangebotes in der Waldwirtschaft als Beitrag zur Sicherstellung des beruflichen Nachwuchses
- Umfassende, sichere, vielfältige und qualitativ gute Ausbildung gemäss Vorgaben der Verordnung über die berufliche Grundbildung sicherstellen (alle Leistungsziele erreichen)
- Stufengerechte und professionelle Betreuung der Lernenden sicherstellen
- Rationalisierung des allgemeinen Aufwandes (Werbung, Selektion, Administration, Organisation, Information)

### 2.2 Gesetzliche Grundlagen

#### 2.2.1 Auszug aus dem Berufsbildungsgesetz BBG

##### **Art. 16, Absatz 2**

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

- a. *im Lehrbetrieb, im Lehrbetriebsverbund, in Lehrwerkstätten, in Handelsmittelschulen oder in anderen zu diesem Zweck anerkannten Institutionen für die Bildung in beruflicher Praxis;*

#### 2.2.2 Auszug aus der Berufsbildungsverordnung BBV

##### **Art. 6, Begriffe**

*In Ausführung des BBG oder in Ergänzung dazu bedeuten:*

- a. *betrieblich organisierte Grundbildung: Grundbildung, die hauptsächlich in einem Lehrbetrieb oder in einem Lehrbetriebsverbund stattfindet;*
- b. ...

- c. **Lehrbetriebsverbund:** ein Zusammenschluss von mehreren Betrieben zum Zweck, Lernenden in verschiedenen spezialisierten Betrieben eine umfassende Bildung in beruflicher Praxis zu gewährleisten.

#### **Art. 8, Lehrvertrag**

- 2 Findet die Grundbildung in einem **Lehrbetriebsverbund** statt, so schliesst der Leitbetrieb oder die Leitorganisation mit der lernenden Person den Lehrvertrag ab.
- 5 Der Lehrbetrieb oder der **Lehrbetriebsverbund** reicht den unterzeichneten Lehrvertrag der kantonalen Behörde vor Beginn der beruflichen Grundbildung zur Genehmigung ein.

#### **Art. 9, Standort der betrieblich organisierten Grundbildung**

- 3 Bei einem **Lehrbetriebsverbund** ist der Standort des Leitbetriebs oder der Leitorganisation massgebend.

#### **Art. 14, Lehrbetriebsverbund**

- 1 Die an einem Lehrbetriebsverbund beteiligten Betriebe regeln ihre Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten in einem schriftlichen Vertrag.
- 2 Sie benennen einen Leitbetrieb oder eine Leitorganisation, die den Lehrvertrag abschliesst und den Verbund gegen aussen vertritt.
- 3 Die Bildungsbewilligung für den Lehrbetriebsverbund wird dem Leitbetrieb oder der Leitorganisation erteilt

### **2.3 Vorteile des Verbundes für die beteiligten Partner**

#### **Aus der Sicht der Lehrbetriebe**

<b>Überblick</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanzielle Entlastung</li> <li>• Administrative Entlastung</li> <li>• Zeitliche und personelle Optimierung</li> <li>• Risikodiversifizierung</li> <li>• Wissenstransfer</li> </ul>
------------------	--

#### **Die Erwägungen im Detail**

- **Administrative und finanzielle Entlastung**  
In den Bereichen Ausbildungsplanung, Anwerbung und Selektion der Lernenden sowie den administrativen Aufwendungen (Vertragsabschlüsse, Einstieg, Einführung und Personalwesen) kann Sparpotenzial genutzt werden.  
Durch die Zusammenarbeit von Lehrbetrieben können die Kosten für die Ausbildung von Lernenden vermindert werden. Geteilte Aufgaben, genutzte Synergien und gemeinsame Nutzung der Infrastruktur tragen zu einer Aufwandminderung bei.
- **Zeitliche und personelle Optimierung**  
Die Betriebe bilden die Lernenden nicht mehr in voller Breite aus, sondern jeder in jenem Kompetenzbereich wo sein Betrieb seine besonderen Stärken hat. Im Verbund können verschiedene Aufgaben im Rahmen der Ausbildung von Lernenden unter den Betrieben aufgeteilt oder an den Leitbetrieb delegiert werden: z.B. die Erstellung der Ausbildungspläne, Kontakte zur Berufsfachschule und den Anbietern der überbetrieblichen Kurse, mit Eltern, mit dem Amt für Berufsbildung, die Administration und die Lohnverwaltung.
- **Risikodiversifizierung**  
Die mit der Ausbildung verbunden Risiken, wie z.B. das Risiko der Verlagerung der Geschäftstätigkeit infolge wirtschaftlicher Entwicklungen werden auf die Betriebe im Verbund verteilt.
- **Wissenstransfer**  
Durch die Zusammenarbeit ergibt sich ein vertiefter Einblick in unterschiedliche Betriebe und Unternehmenskulturen. Die verantwortlichen BerufsbildnerInnen in den Betrieben tauschen Erfahrungen und Anregungen aus und tragen zur Verbesserung der Abläufe bei.

- **Inhaltliche Zusammenarbeit und Absicherung**  
Ein gemeinsam entwickeltes Ausbildungskonzept bildet die Grundlage für die Dauer der gesamten Lehrzeit. Die Ausbildungsschwerpunkte der beteiligten Betriebe werden aufeinander abgestimmt. Durch das Festlegen gemeinsamer Standards wird die Qualität der Ausbildung gesichert. Probleme, die sich allenfalls im Rahmen der Ausbildungs- und Betreuungsaufgabe ergeben, können gemeinsam gelöst werden.
- **Gestaltung der Lehrzeit**  
Die Verbundbetriebe können den Wechsel der Lernenden selbstständig untereinander organisieren und so auf die Bedürfnisse und Gegebenheiten der beteiligten Betriebe eingehen. Die Dauer des Einsatzes in einem Betrieb richtet sich nach Anzahl und Umfang der Bildungsziele gemäss Bildungsverordnung.
- **Beteiligung an der Ausbildung junger Berufsleute**  
Die Ausbildung im Lehrbetriebsverbund ermöglicht es auch Betrieben, die zu klein oder zu spezialisiert sind, um das ganze Ausbildungsspektrum eines Berufes abzudecken, sich in der Ausbildung junger Berufsleute zu engagieren.
- **Kennenlernen künftiger MitarbeiterInnen**  
Durch die Rotation der Lernenden in den am Verbund beteiligten Betrieben lernen diese mehrere junge Berufsleute bei der Arbeit kennen, ein Potenzial künftiger MitarbeiterInnen.

### Aus der Sicht der Lernenden

<b>Überblick</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Breites Spektrum fachlicher Kompetenzen</li> <li>• Fachübergreifende Schlüsselkompetenzen</li> <li>• Arbeitsplatzsicherheit</li> </ul>
------------------	---

### Die Erwägungen im Detail

- **Breites Spektrum an fachlichen Kompetenzen**  
Durch die Arbeit in verschiedenen Betrieben erhalten die Lernenden einen vertieften Einblick in verschiedene Betriebe, lernen unterschiedliche fachliche Anwendungsformen und Methoden kennen. Sie gewinnen ein Mehr an Erfahrungen und erweitern dadurch ihre berufliche Handlungsfähigkeit.
- **Fachübergreifende Schlüsselkompetenzen werden gestärkt**  
Bereits während ihrer Ausbildung im Lehrbetriebsverbund erwerben die Lernenden die Fähigkeit, sich auf sich verändernde Bedingungen einzustellen (wechselnde Vorgesetzte und Teams, neue Aufgabenbereiche, unterschiedliche geographische Bedingungen etc.).
- **Arbeitsplatzsicherheit während der Lehre**  
Sollten in einem Lehrbetrieb Schwierigkeiten auftauchen (Auflösung oder Reorganisation des Betriebes etc.), bedeutet das in einem Verbund nicht einen Lehrabbruch, sondern es werden Lösungen mit den beteiligten Betrieben vereinbart, so dass die Lehre beendet werden kann.
- **Betreuung und Beurteilung durch verschiedene Personen**  
Die Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in den verschiedenen Betrieben bringen vielfältige und unterschiedliche Erfahrungen mit, die sie an die Lernenden weiter geben können. Die Betreuung und Beurteilung der Lernenden ist vielseitiger und differenzierter.
- **Berufliches Netzwerk**  
Bereits während der Lehre werden Beziehungen zu verschiedenen Betrieben geknüpft, was die Chance der Lernenden erhöht, nach der Lehre eine Stelle zu finden.
- **Breit ausgebildete Berufsleute**  
Generalistisch ausgebildete Berufsleute haben die Möglichkeit, in den verschiedenen Berufsbereichen nach Arbeit zu suchen und eingesetzt zu werden.

(Quellen: Handbuch Agogis und VLS auf [www.verbünde.ch](http://www.verbünde.ch))

### 3 Verbünde für die Branche Wald

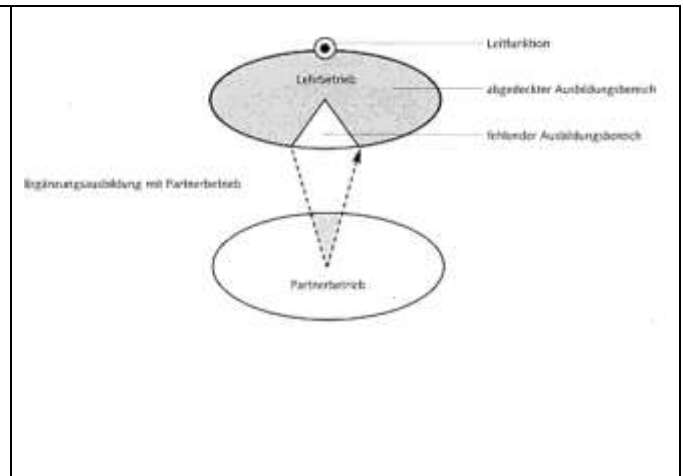
#### 3.1 Modelle von Verbänden

##### Modell 1: Ergänzungsausbildung in einem Partnerbetrieb

Dieses Modell ist geeignet für einen Lehrbetrieb, der die meisten Voraussetzungen als Lehrbetrieb erfüllt, aber aus Gründen der Betriebsstruktur oder der Betriebsorganisation einzelne wichtige Tätigkeiten nicht ausbilden kann.

Der Lehrbetrieb arbeitet mit einem externen Partnerbetrieb zusammen, der den fehlenden Ausbildungsbereich abdecken kann.

Die Dauer der Ergänzungsausbildung im Partnerbetrieb darf lediglich einen Bruchteil der gesamten Lehrdauer betragen (deutlich weniger als die Hälfte der Lehrdauer).



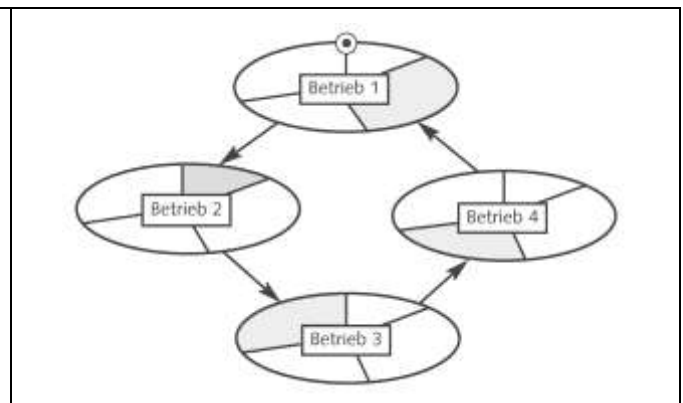
##### Modelle 2a und 2b: Kleinverbund mehrerer Betriebe

Die Modelle 2a und b sind für Betriebe geeignet, die ihre Eigenaktivitäten auf Kernbereiche des Berufes ausgerichtet haben aber einzeln nicht die geforderte Breite der beruflichen Tätigkeiten abdecken können.

Betriebe mit komplementären Tätigkeits- und Ausbildungsbereichen und die den Aufwand für die Ausbildung optimieren wollen, schliessen sich zu einem Kleinverbund zusammen.

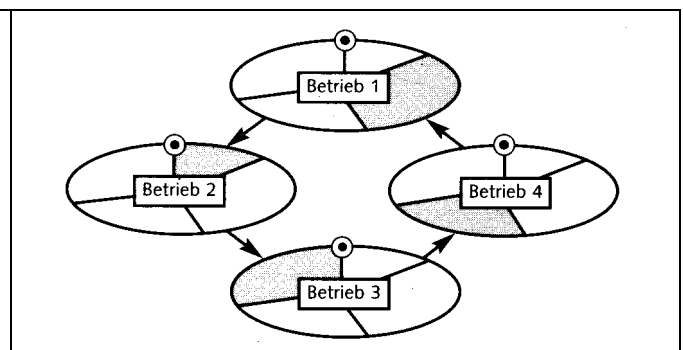
##### 2a: Kleinverbund mit fixem Leitbetrieb

Im Modell 2a übernimmt einer der Betriebe die Funktion des Leitbetriebes. Der Leitbetrieb muss über die Ausbildungsbewilligung des Kantons verfügen. Er trägt die Gesamtverantwortung für die Ausbildung und nimmt die zentralen Aufgaben für alle Lernenden wahr.



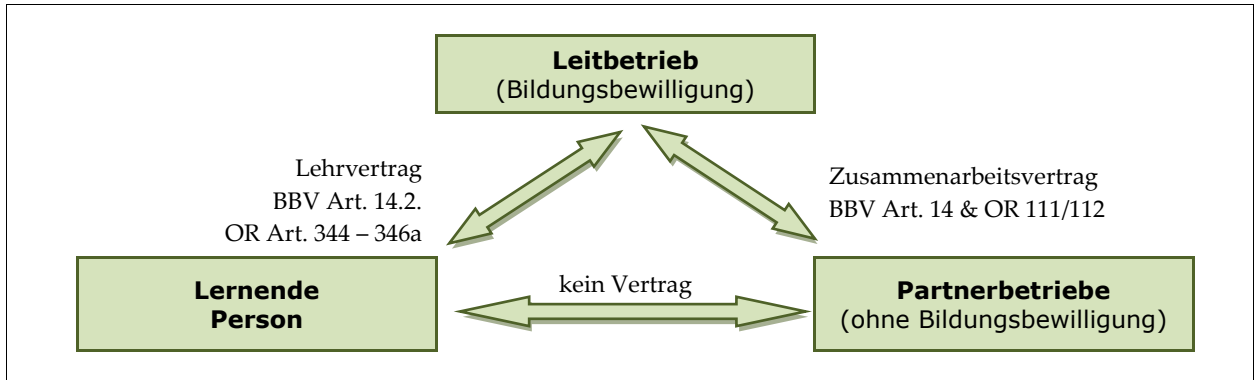
##### 2b : Kleinverbund mit wechselndem Leitbetrieb

Im Modell 2b wird die Funktion des Leitbetriebes von jedem Betrieb für die von ihm angestellten Lernenden wahrgenommen. Jeder der beteiligten Betriebe muss über die Ausbildungsbewilligung des Kantons verfügen. Er nimmt die zentralen Aufgaben für seine Lernenden wahr.



In allen Modellen wird die konkrete Aufgabenteilung (Welcher Betrieb bildet was aus? – Termine für den Wechsel der Lernenden von einem Betrieb zum anderen? – Betreuung und Beurteilung Lerndokumentation – Führen des Semestergesprächs – etc.) in einer Leistungsvereinbarung (als Anhang zum Vertrag) und in weiteren operativen Hilfsmitteln festgelegt.

### 3.2 Vertragsbeziehungen im Lehrbetriebsverbund



Der Leitbetrieb beantragt die Ausbildungsbewilligung. Er regelt die Zusammenarbeit mit den übrigen Partnerbetrieben in einem Zusammenarbeitsvertrag (Verbundvertrag). Der Leitbetrieb schliesst mit der lernenden Person den Lehrvertrag ab.

## 4 Berufliche Grundbildung Forstwartin / Forstwart EFZ im Verbund

### 4.1 Hilfsmittel für Verbünde

Es stehen Hilfsmittel für drei Modelle zur Verfügung, gewisse Hilfsmittel sind modellspezifisch, andere sind für alle Modelle identisch. Die tabellarische Darstellung vermittelt einen Überblick:

Modell und Merkmale	<b>Modell 1 Partnerausbildung</b> (Leitfirma als Hauptakteur, Partnerfirma)	<b>Modell 2a Kleinverbund</b> (Leitfirma fix, mehrere Verbundbetriebe)	<b>Modelle 2b Kleinverbund</b> (jeder Betrieb ist für seine Lernenden Leitbetrieb, mehrere Verbundbetriebe)
Arbeitsvorlagen	<b>Vertrag 1</b>	<b>Vertrag 2a</b>	<b>Vertrag 2b</b>
	<b>Leistungsvereinbarung 1</b>	<b>Leistungsvereinbarung</b> (für die Modelle 2a und 2b) <b>Finanzierungsvereinbarung</b> (für die Modelle 2a und 2b) <b>mit Vorlagen für Budget, Kostenteiler und Abrechnung</b>	
Merkblätter	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 01 – <b>Operatives Hilfsmittel für den Einstieg</b></li> <li>• 02 – <b>Rechtliche Fragen betreffend Organisationsform und Haftung</b></li> <li>• 03 – <b>Versicherungen</b></li> <li>• 04 – <b>Information für Lehrstellensuchende</b></li> </ul>		

### 4.2 Hilfsmittel zur Qualitätssicherung

#### Allgemeine Hilfsmittel zur Grundbildung Forstwartin / Forstwart EFZ

- Beilage zum Bildungsplan Forstwartin / Forstwart EFZ **Ausbildungsprogramm im Betrieb**
- **Auditprotokoll** als Hilfsmittel zur Überprüfung der Eignung als Lehrbetrieb im Beruf Forstwartin / Forstwart EFZ
- Merkblatt **Aufgaben und Zuständigkeiten in forstlichen Lehrbetrieben**
- **QualiCarte** – Hilfsmittel zur Qualitätssicherung der Ausbildung

#### Weitere Informationen zu den Lehrbetriebsverbänden

- Verein Lehrbetriebsverbünde [www.verbuende.ch](http://www.verbuende.ch)
- Berufsbildungsämeterkonferenz [www.dbk.ch/sbbk/projekte/abv.htm](http://www.dbk.ch/sbbk/projekte/abv.htm)
- QualiCarte [www.qualicarte.ch](http://www.qualicarte.ch)
- Checkliste Agogis – Diese Punkte müssen zwischen den beteiligten Betrieben geregelt werden.  
„Ausbilden im Verbund – so funktioniert es!“  
Dokumentation Agogis, 8031 Zürich  
[http://www.agogis.ch/index.asp?topic\\_id=49&m=49&g=91](http://www.agogis.ch/index.asp?topic_id=49&m=49&g=91)



## 5 Pilotversuche im Rahmen des Projektes SIFAB

### 5.1 Rahmen

Im Rahmen des Projektes SIFAB wird die Lösung „Lehrbetriebsverbund“ im Rahmen von Pilotprojekten in verschiedenen Regionen praktisch erprobt.

Betriebe, die sich für die Mitwirkung an einem Lehrbetriebsverbund interessieren, setzen sich mit dem forstlichen Ausbildungsleiter ihres Kantons in Verbindung. Sie finden weitere Informationen auf [www.codoc.ch](http://www.codoc.ch), [www.suva.ch](http://www.suva.ch) oder direkt beim Projektbearbeiter ([moserurs@bluewin.ch](mailto:moserurs@bluewin.ch)).

### 5.2 Leistungen zugunsten der Pilotprojekte

Das Projekt stellt den interessierten Partnern folgende Informationen und Leistungen zur Verfügung

#### Abklärungen/Entscheidungsfindung

- Zur Verfügungstellen der Dokumentation
- Information vor Ort

#### Vorbereitungs- und Einführungsphase

- Beratung (Wahl der Modell-Variante, Vertrag, Leistungsvereinbarung)
- Auskunft auf Anfrage (Telefon, Mail, etc.)

#### Realisierungsphase

- Teilnahme an jährlichen Koordinations- und Evaluationssitzungen
- Auskunft/Beratung zu besonderen Fragen
- Erfahrungsaustausch unter den beteiligten Pilotprojekten

#### Abschluss- und Evaluationsphase

- Evaluation der Einzelprojekte in Zusammenarbeit mit den beteiligten Partnern
- Verdichten der gesammelten Erfahrungen zu einem Schlussbericht
- Überarbeiten der Unterlagen aufgrund der Erfahrungen

## 6 Verzeichnis der Beilagen

### 6.1 Merkblätter (integriert in dieses Dokument)

- Hilfsmittel für den Einstieg
- Merkblatt Rechtsfragen (Organisationsform und Haftung)
- Merkblatt Versicherungen
- Informationen für Lehrstellensuchende

### 6.2 Arbeitsvorlagen

#### ***Als Word-Dateien***

- Vertragsvorlage - Kleinverbund mit fixem Leitbetrieb
- Vertragsvorlage - Kleinverbund mit wechselndem Leitbetrieb
- Leistungsvereinbarung - Kleinverbund
- Finanzierungsvereinbarung - Kleinverbund
- Zusammenarbeitsvertrag, Beispiel Kt. BE
- Leistungsvereinbarung, Beispiel Kt. BE

#### ***Als Excel-Dateien***

- Vorlage für Budget, Kostenteiler und Abrechnung

## Lehrbetriebsverbund Merkblatt 01 – operatives Hilfsmittel für den Einstieg

Damit der Lehrbetriebsverbund zu einem erfolgreichen Experiment wird, soll eine klare Basis für die Zusammenarbeit unter den beteiligten Betrieben geschaffen werden. Hauptinstrumente sind der Verbundvertrag, die Leistungsvereinbarung und die Finanzierungsvereinbarung. – Folgende Punkte sind zwischen den beteiligten Betrieben zu besprechen, zu entscheiden und zu regeln.

Merkpunkt	Zu beantwortende Fragen bzw. Empfehlungen zur Regelung des Punktes.
Zusammenarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Können wir uns vorstellen, zusammen zu arbeiten? Stimmt die Chemie?</li> <li>• Was ist uns wichtig an der Zusammenarbeit? → <i>Ziele, Grundsätze, Bedingungen, allgemeine Spielregeln</i></li> <li>• Welche Plattformen schaffen / nutzen wir für den Austausch? → <i>regelmässige Treffen, telefonischer Austausch, Kurznotizen, ad hoc usw.</i></li> </ul>
Art des Verbundes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Voraussetzungen und Stärken bringen die Betriebe ein?</li> <li>• Welches der Modelle (1, 2a oder 2b) passt uns?</li> <li>• Wahl zwischen einem Verbund mit <u>fixem Leitbetrieb</u> (Unterlagen zu Modell 2a) oder mit <u>rotierendem Leitbetrieb</u> (Unterlagen zu den Modellen 2b und 2c).</li> </ul>
Leitbetrieb (bei Modell 2a)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welcher Betrieb eignet sich am besten für die Funktion des Leitbetriebes? (tendenziell jener mit Ressourcen/Infrastruktur im Personal- bzw. Administrationsbereich)</li> </ul>
Rollen klären	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetenzen und Aufgaben des Leitbetriebes</li> <li>• Kompetenzen und Aufgaben der Verbundbetriebe</li> <li>• Potentielle Ausbildungsschwerpunkte der Betriebe (aufgrund ihrer Stärken)</li> </ul>
Vertragliche Regelungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammenarbeitsvertrag zwischen Leitbetrieb und Verbundbetrieben (2a) bzw. Zusammenarbeitsvertrag zwischen allen Verbundbetrieben (2b).</li> <li>• Leistungsvereinbarung als Anhang zum Verbund- oder Zusammenarbeitsvertrag (Bestimmungen können auch in Vertrag integriert werden)</li> <li>• Kostenteiler (Finanzvereinbarung).</li> </ul>
Finanzierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Budget erstellen (siehe Excel-Datei als Vorlage)</li> <li>• Kostenaufteilung (z.B. aufgrund Aufgaben und Einsatzdauer im Betrieb)</li> </ul>
Auswahl der Lernenden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie sieht unser (gemeinsames) Anforderungsprofil für künftige Lernende aus?</li> <li>• Welches Auswahlverfahren planen wir?</li> <li>• Wer ist Ansprechperson gegenüber interessierten Jugendlichen und Eltern?</li> <li>• Einsätze in allen Betrieben während des Berufswahlpraktikums?</li> <li>• Wer entscheidet? Wie wird der Entscheid gefällt?</li> </ul>
Lehrvertrag	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wer schliesst ihn ab? → Leitbetrieb</li> <li>• Gemeinsame Lehrvertragsbedingungen (Lohn, Ferien, Versicherungen, etc.)</li> <li>• Besondere Bestimmungen des Lehrvertrages (Vermerk im Vertrag evtl. Zusatzblatt zum Vertrag → siehe Merkblatt 04)</li> </ul>
Einsatzplanung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Idealerweise auf der Grundlage des Ausbildungsprogrammes im Betrieb</li> <li>• Wer ist wann, wie lange und für welche Ausbildungsschwerpunkte in welchem Betrieb? → empfohlene Mindesteinsatzdauer 3 Monate</li> <li>• Berücksichtigung betriebs- und schulspezifischer Faktoren (Arbeitszeiten / Betriebsferien / Schultage / überbetriebliche Kurswochen / Schulferien usw.)</li> <li>• Wie erfolgt die Arbeitszeitkontrolle?</li> <li>• Ferienplanung der Lernenden (in welchem Zeitraum/Betrieb wie viele Ferien?)</li> </ul>
Betreuung und Beurteilung der Lernenden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wer ist wann Ansprechperson für jede lernende Person? → <i>hauptverantwortlicher Berufsbildner, d.h. jener des Leitbetriebes</i></li> <li>• Betreuungspersonen in den übrigen Verbundbetrieben bestimmen</li> <li>• Wer ist zuständig für die Betreuung der Lerndokumentation?</li> <li>• Durch wen und wie erfolgt die Semesterbeurteilung der Lernenden (Bildungsbericht), der Lerndokumentation und die Festlegung der Semesternote?</li> <li>• Wie erfolgt der Informationsaustausch zwischen dem Berufsbildner und den Betreuern über die regelmässigen Standortbestimmungen (Lernzielkontrollen, Beurteilung des Kompetenzniveaus etc.) mit jeder lernenden Person?</li> <li>• Wer ist Ansprechperson gegenüber den anderen Akteuren der Grundbildung (Berufsfachschule, Anbieter üKs, Amt für Berufsbildung, Eltern?) → <i>Berufsbildner des Leitbetriebes</i></li> <li>• Wie werden die Lernenden darüber informiert?</li> </ul>
Lernzielkontrolle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wann und wie häufig wird kontrolliert und beurteilt?</li> <li>• Kennen alle Berufsbildner bzw. Betreuer die verfügbaren Hilfsmittel?</li> <li>• Wer ist zuständig?</li> </ul>
Wen und wie informieren wir über unseren Lehrbetriebsverbund?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ... die Mitarbeitenden im eigenen Betrieb</li> <li>• ... die aktuellen und künftigen Lernenden</li> <li>• ... die Eltern der betroffenen Lernenden</li> <li>• ... den forstlichen Ausbildungsleiter, das Amt für Berufsbildung</li> <li>• ... die anderen Lernorte (Anbieter üKs, Berufsfachschule, Prüfungskommission)</li> </ul>



Neben den auf Seite 1 aufgelisteten Punkten bietet der Lehrbetriebsverbund die Möglichkeit, weitere Aufgaben und Tätigkeiten zugunsten der Grundbildung rationell zu bewältigen.

Es wird darum empfohlen, auch die folgenden Punkte zu thematisieren und in das Aktionsprogramm des Lehrbetriebsverbundes aufzunehmen.

Merkpunkt	Zu beantwortende Fragen bzw. Empfehlungen zur Regelung des Punktes.
Qualitätssicherung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie überprüfen wir die Ausbildungsqualität in unserem Lehrbetriebsverbund?</li> <li>• Die Verordnung über die berufliche Grundbildung sieht vor: <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Ausbildungsprogramm im Betrieb (Beilage zum Bildungsplan)</li> <li>→ Semestergespräche zwischen Berufsbildnern und Lernenden</li> <li>→ Führen der Lerndokumentation im Betrieb</li> </ul> </li> <li>• Zudem stehen auch folgende Instrumente zur Verfügung: <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Auditprotokoll</b> als Hilfsmittel zur Überprüfung der Eignung als Lehrbetrieb im Beruf Forstwartin / Forstwart EFZ</li> <li>→ Merkblatt <b>Aufgaben und Zuständigkeiten</b> in forstlichen Lehrbetrieben</li> <li>→ <b>QualiCarte</b> – Hilfsmittel zur Qualitätssicherung der Ausbildung</li> </ul> </li> <li>• Zur Qualitätssicherung gehören auch <ul style="list-style-type: none"> <li>→ die Sicherstellung der Qualifikation der Berufsbildner und Betreuer</li> <li>→ Konsolidierung der fachlichen Kompetenzen der Lernenden nach der Rückkehr aus jedem üK (abholen auf dem Niveau „unter Anleitung“).</li> <li>→ die Beurteilung des Kompetenzniveaus der Lernenden als Grundlage für den stufengerechten Einsatz im Arbeitsprozess</li> <li>→ Informations- und Erfahrungsaustausch unter Berufsbildnern und Betreuern</li> <li>→ Erfahrungsaustausch und Evaluation unter den beteiligten Lernenden</li> </ul> </li> </ul>
Qualifikation und Kompetenzen der Berufsbildner	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sind die Berufsbildner (Leitbetrieb) und Betreuer (in den Partnerbetrieben) fachlich auf dem aktuellen Stand?</li> <li>• Verfügen diese Personen auch über die methodischen Kompetenzen?</li> <li>• Wie wird der Informations- und Erfahrungsaustausch im Verbund organisiert?</li> <li>• Wie ist die Weiterbildung organisiert?</li> <li>• Wer nimmt teil?</li> </ul>
Konsolidieren der Grundfertigkeiten nach der Rückkehr aus dem üK (vor allem A und B)	<p>Im üK wird für die im Bildungsplan festgelegten Leistungsziele das Niveau „unter Anleitung“ angestrebt. Die Herausforderung im Betrieb besteht nun darin, die Lernenden auf diesem Niveau „abzuholen“ und das im üK Angelernte zu festigen. Endziel ist bei allen Arbeiten die Autonomie unter Gewährleistung der Sicherheit.</p> <p>Im Lehrbetriebsverbund bietet sich die Chance,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Lernenden in einem Team zusammenzuziehen (mit gleichem oder unterschiedlichem Ausbildungsstand) und unter Aufsicht arbeiten zu lassen,</li> <li>• das Team der Lernenden durch einen qualifizierten Berufsbildner zu begleiten (je nach Tätigkeit ist das nicht immer der gleiche Berufsbildner),</li> <li>• das Arbeitstempo und die Arbeitsleistungen den Erfordernissen des Lernens anzupassen, ohne dabei Sicherheitsbestimmungen zu verletzen</li> <li>• während einer dem üK nachgelagerten Zeitphase die Grundlagen des Handwerks, die Erkennung der Gefährdungen und die Einhaltung der Sicherheitsregeln zu vertiefen und zu verankern,</li> <li>• und die Lernenden individuell aufgrund der Einschätzung ihres Kompetenzniveaus entweder weiterhin im Team der Lernenden arbeiten zu lassen oder sie in einem der Partnerbetriebe in eine Gruppe zu integrieren</li> </ul>
Beurteilung des Kompetenzniveaus	<p>Auf welchem Stand sind die Lernenden? Für welche Arbeiten können sie eingesetzt werden ohne sie zu überfordern (fachlich) und zu gefährden? Diese Kernfrage muss den Berufsbildner insbesondere unter dem Aspekt „selbständig und sicher arbeiten“ beschäftigen.</p> <p>Mit der Beurteilung IPRE wird das <b>Kompetenzniveau</b> des Lernenden in der gewählten Arbeit festgestellt. Sie sagt aus, wo der Lernende im Vergleich zum Standard "<b>selbständig und sicher Arbeiten</b>" steht, und ob er für die beurteilte Arbeit (Handlung) aus dem gesicherten <b>Lernumfeld</b> (im Lernteam) in einen überwachten <b>Arbeitsprozess</b> (in einen der Partnerbetriebe) wechseln kann.</p> <p>Der <b>Standard</b> ist erreicht, wenn der Lernende <b>alle 4 Handlungsschritte</b> (IPRE) der Arbeit in der vorgegebenen Situation bewältigt. Für den Einstieg in den Arbeitsprozess muss der Lernende für jeden <b>Schritt</b> die Stufe III oder IV erreicht haben. Die Einschätzung ist nach Bedarf zu verfeinern und die Lücken sind aufzuzeigen.</p>
Lehrvertrag	<p>Vertragspartner sind der Leitbetrieb und die lernende Person. Es wird empfohlen die Partnerbetriebe im Lehrvertrag zu erwähnen sowie diesem eine Richtplanung (wann, in welchem Betrieb, welche Tätigkeiten, durch wen betreut) beizulegen.</p>

Quelle: Agogis / VLS und [www.verbuende.ch](http://www.verbuende.ch)

## Lehrbetriebsverbund Merkblatt 02

### Rechtsfragen betreffend Organisationform und Haftung

(Auszug aus Merkblatt BBT vom 17.01.2007)

#### A) Lehrbetriebsverbände generell

Das neue Berufsbildungsgesetz<sup>1</sup> erwähnt den „Lehrbetriebsverbund“ in Art. 16 Abs. 2 Bst. a BBG als möglichen Lernort für die berufliche Grundbildung. Materielle Regelungen finden sich in der Vollzugsverordnung in Art. 14 BBV<sup>2</sup>. - Im Weiteren finden sich detaillierte Ausführungen und praktische Anleitungen zum Thema Lehrbetriebsverbund auf dem Internet-Auftritt der Vereinigung Lehrbetriebsverbände Schweiz<sup>3</sup>.

#### B) Mögliche rechtliche Strukturen als Träger des Lehrbetriebsverbundes

Lehrbetriebsverbände können unterschiedlich organisiert sein. Als Trägerschaft kommen unter Berücksichtigung der Methoden- bzw. Organisationsfreiheit bei der Bildung von Lehrbetriebsverbänden der Verein (Art. 60 ff. ZGB), die einfache Gesellschaft (Art. 530 ff. OR), die Stiftung (Art. 80 ff. ZGB) oder die GmbH (Art. 772 ff. OR) in Frage<sup>4</sup>. Ein **Verein** eignet sich gut als Träger eines Lehrbetriebsverbunds. Im Vordergrund steht die Verfolgung gemeinsamer Ziele im nichtwirtschaftlichen Bereich<sup>5</sup>. Sofern statutarisch<sup>6</sup> nichts anderes festgelegt wurde, bestehen für die Vereinsmitglieder keinerlei haftungsrechtliche Risiken.

Die **einfache Gesellschaft** als liberale Organisationsform ist eine für vielfältige Ziele verwendbare und mit einfachen rechtlichen Anforderungen ausgestattete Grundform im Gesellschaftsrecht. Die einfache Gesellschaft zeichnet sich durch ihre sehr weitgehenden Haftungsfolgen für die Gesellschafter aus.

#### C) Haftungsverhältnisse im Lehrbetriebsverbund

##### *Haftung des Partnerbetriebs, in dem die lernende Person tätig ist*

Werden Drittpersonen (d.h. weder der Leitbetrieb noch ein Partnerbetrieb, bei dem der Lernende beschäftigt ist) durch Handlungen eines Lernenden geschädigt, so können diese unter den erfüllten gesetzlichen Voraussetzungen den Geschäftsherrn in Anspruch nehmen. Anspruchsgrundlagen sind die Artikel 101 und 55 OR.

Bei der Haftung ist entscheidend, unter welcher Weisungsbefugnis der Lernende zum Zeitpunkt des Eintritts des Haftpflichtfalles steht. Entweder kommt die Geschäftsherrn-eigenschaft dem Leitbetrieb (als formellem Arbeitgeber) oder aber dem Partnerbetrieb, in welchem der Lernende zu diesem Zeitpunkt arbeitet, zu. Der Partnerbetrieb, unter dessen Obhut der Lernende jeweils steht, ist als Geschäftsherr zu betrachten.

Das Gesagte gilt für die ausservertragliche und die vertragliche Haftung. Der Betrieb, unter dessen Weisungsbefugnis und Obhut ein Lernender tätig ist, haftet seinen Vertragspartnern für die Schäden, die auf schuldhaftes, die vertraglichen Pflichten verletzendes Handeln des Lernenden zurück zu führen sind (Art. 97 i.V.m. 101 OR).

Wegen dieses Haftungsrisikos ist es üblich, dass sich die an einem Lehrbetriebsverbund beteiligten Betriebe in den entsprechenden Vereinbarungen mit dem Leitbetrieb verpflichten, eine Betriebshaftpflichtversicherung abzuschliessen<sup>7</sup>. In diesen Vereinbarungen kann auch der Regress geregelt werden: Dies wird etwa durch die Klausel ausgedrückt, ein Rückgriff auf den Leitbetrieb sei nur unter der Voraussetzung möglich, dass ihm ein haftpflichtrelevantes Verschulden nachgewiesen werden kann.

Das Merkblatt BBT vom 17.01.2007 zum Thema  
„Lehrbetriebsverbände: rechtliche Fragen betreffend Organisationsform und Haftung“  
finden Sie via <http://www.verbuende.ch/global/media/1234567890.pdf>.

<sup>1</sup> Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 13. Dezember 2002 (BBG; SR 412.10).

<sup>2</sup> Verordnung über die Berufsbildung vom 19. November 2003 (BBV; Sr 412.101).

<sup>3</sup> [www.verbuende.ch](http://www.verbuende.ch)

<sup>4</sup> Die Genossenschaft (Art. 828 ff. OR) wurde nicht als Trägerorganisation in Betracht gezogen, da diese Gesellschaftsform in der Praxis einerseits nicht üblich ist und es sich andererseits als schwierig herausstellt, die erforderliche Beteiligung von sieben Gründungsmitgliedern (Art. 831 Abs. 1 OR) sicherzustellen.

<sup>5</sup> Als nichtwirtschaftlich gilt einerseits eine sogenannte ideale Zielsetzung (die Befriedigung nichtwirtschaftlicher Bedürfnisse der Mitglieder) und andererseits eine gemeinnützige Zielsetzung (die Befriedigung materieller oder idealer Bedürfnisse Dritter).

<sup>6</sup> Als Beispiel für Statuten eines Trägervereins siehe auf: <http://www.dbk.ch/dbk/projekte/abv/abvdok.htm>.

<sup>7</sup> Vergleiche dazu die Vorlagen zum Verbundvertrag (Punkt 6 „Schäden, Haftung“).

## **Lehrbetriebsverbund Merkblatt 03**

### **Versicherungen**

Der Ausbildungsverbund besteht grundsätzlich aus einem Leitbetrieb (Verantwortlich für Personaladministration, Lohn, Versicherungswesen usw.) und vertraglich eingebundenen Partnerbetrieben oder Ausbildungsstätten.

#### **Haftpflichtversicherung**

Die Haftpflicht ist das Einstehenmüssen für einen Schaden, den man einem Dritten zugefügt hat. Die Haftpflichtversicherung deckt Personen- und Sachschaden sowie Vermögensschäden, die auf einen Sach- oder Personenschaden zurückzuführen sind aber auch unfallmässige Schäden im Zusammenhang mit Umweltbeeinträchtigungen.

Weder der Leitbetrieb noch die vertraglich gebundenen Verbundpartner gelten demzufolge als Dritte. Dies bedeutet, wenn z. B. ein Lernender eine Maschine eines Partnerbetriebes beschädigt, so ist dies in keinem Falle ein versichertes Ereignis.

Mit der Betriebshaftpflichtversicherung sind der Versicherungsnehmer sowie die mit der Leitung oder Beaufsichtigung des Betriebs betrauten Personen aus ihren Verrichtungen für den versicherten Betrieb mitversichert, aber auch die Arbeitnehmer/innen und übrigen Hilfspersonen des Versicherungsnehmers, dies jedoch mit Ausnahme von selbstständigen Unternehmern und Berufsleuten, deren sich der Versicherungsnehmer bedient. Demzufolge müssen sämtliche am Verbund beteiligten Betriebe und Ausbildungsstätten über eine eigene Betriebshaftpflichtversicherung verfügen.

Falls der Lehrling in Ausübung der beruflichen Tätigkeit einem Dritten einen Schaden verursacht, wird in den meisten Fällen der Betrieb bei dem er gerade tätig ist haftpflichtig. Ein Rückgriff auf den Leitbetrieb wäre nur möglich, wenn diesen ein haftpflichtrelevantes Verschulden treffen würde. Aus diesem Grund sind die Aufwendungen für den Lernenden grundsätzlich in der Versicherungs/Lohndeclaration jener Firma aufzuführen, bei der vom Lernenden Arbeiten verrichtet werden.

#### **Unfallversicherung (UVG oder SUVA)**

Versicherungsträger für die Lernenden ist in jedem Fall der jeweilige Leitbetrieb.

#### **Lohnfortzahlung**

Mit der Unfallversicherung wird auch die Lohnfortzahlung bei Unfall geregelt.

Die Lohnfortzahlung bei Krankheit wird im Ordner "Handbuch für Lehrmeister" der DBK behandelt. Weitere Informationen erteilen die kantonalen Ämter

Quelle: DBK, Handbuch für Ausbildungsverbunde, 2002

## **Lehrbetriebsverbund Merkblatt 04**

### **Informationen für Lehrstellensuchende**

Sie stehen vor Ihrer Berufswahl und suchen für diesen Beruf eine geeignete Lehrstelle. Neben der Lehrstelle in einem Einzelbetrieb bietet sich Ihnen auch die Möglichkeit der Ausbildung in einem Verbund mehrerer Betriebe. – Was heisst das für Sie?

#### **Aus der Not eine Tugend machen**

Eine Mehrheit der Kleinbetriebe will mithelfen, die Nachwuchsförderung zu sichern und engagiert sich darum auch in der Ausbildung. Ein Teil dieser Betriebe verfügt aber nicht immer über alle betrieblichen Voraussetzungen (Tätigkeiten, Infrastruktur, Personal, Spezialisierung) um die in der Verordnung über die berufliche Grundbildung festgelegten Leistungsziele erreichen zu können. Aus dieser Not wird eine Tugend wenn sich solche Betriebe im Lehrbetriebsverbund zu einem Netzwerk zusammen schliessen. So tragen sie auch dazu bei, Lehrstellen zu erhalten oder sogar neue zu schaffen.

#### **Eine win-win Situation**

In einem solchen Netzwerk bieten sich für alle interessierten Betriebe neue Perspektiven (Rationalisierung, administrative Entlastung, vereinfachter Austausch der Lernenden etc.) aus denen auch die Lernenden grossen Nutzen ziehen werden, insbesondere

- Abwechslung in der Betreuung
- Beurteilung Ihrer Fähigkeiten durch mehrere Personen
- Einblick in verschiedene Betriebe
- Kennenlernen unterschiedlicher fachlicher Anwendungsformen und Methoden
- Kontakt mit anderen Lernenden im gleichen Verbund
- Vielfältige berufliche Tätigkeiten

Sie gewinnen also ein Mehr an Erfahrungen und erweitern dadurch ihre berufliche Handlungsfähigkeit. Bereits während der Grundbildung knüpfen Sie Beziehungen zu mehreren Betrieben und erhöhen so Ihre Chance, nach der Lehre eine Stelle zu finden.

#### **Besonderheiten der Ausbildung in einen Lehrbetriebsverbund**

Der Leitbetrieb des Verbundes wird mit Ihnen den Lehrvertrag abschliessen.

Dieser Leitbetrieb bzw. sein Berufsbildner wird Ihr wichtigster Ansprechpartner sein.

Sie werden während der dreijährigen Grundbildung Forstwartin / Forstwart EFZ nach einer im Lehrvertrag skizzierten Grobplanung in den verschiedenen Verbundbetrieben arbeiten.

#### **Die Herausforderung für Sie**

Auch Sie haben einen wichtigen Beitrag zum Gelingen zu leisten.

- Sind Sie gewillt, allenfalls auch etwas mehr an Arbeitsweg auf sich zu nehmen?
- Sind Sie beweglich und können sich rasch neuen Situation und Kollegen anpassen?
- Wollen Sie die Chance und die erwähnten Vorteile nutzen?

Für die überbetrieblichen Kurse und die Berufsfachschule wird sich kaum etwas ändern.

Der Blick hinter verschiedene Kulissen, das Arbeiten in unterschiedlichen Teams und die Abwechslung in den Arbeitsbereichen bringen Ihnen eine Horizonterweiterung und ein Plus an beruflicher Erfahrung.