

Begleitung durch den Betrieb und Checkliste Ausbildungsvereinbarung für die Nachholbildung

FaBe Erwachsene nach Art. 32 (BBV)

In der Nachholbildung nach Art. 32 (BBV) tragen die Kandidaten/innen die Verantwortung für die Vorbereitung auf das Qualifikationsverfahren (QV). Der Betrieb kann den/die Kandidat/in bei der Vorbereitung auf das Qualifikationsverfahren begleiten und unterstützen. Es besteht zwar keine rechtliche Verpflichtung wie beim Lehrvertrag, den/die Kandidat/in während der Ausbildung zu begleiten. Die einzige rechtliche Vorgabe ist, dass der Betrieb der Begleitung und Durchführung der praktischen Prüfung (VPA) zustimmt. Für einen erfolgreichen Abschluss wird eine weitergehende Begleitung durch die Betriebe jedoch dringend empfohlen.

Begleitung durch den Betrieb

Da die Begleitung durch den Betrieb individuell gestaltet werden kann, wird empfohlen vor Ausbildungsbeginn zu klären, wie die Begleitung des/der Kandidats/in durch den Betrieb gestaltet wird. Dazu gehören:

- Bezeichnung einer Begleitperson, im Idealfall mit Erfahrung in der Lehrbegleitung
- Regelmässige Gespräche, Besprechen von Praxisaufträgen
- Halbjährlicher Rückmeldung analog Semesterbericht
- Nutzung von Sephir in der Lernbegleitung
- Vorbereitung auf die VPA

Je nach vertraglicher Regelung, Intensität der Begleitung und Zahl der Auszubildenden, muss der Betrieb für den gesamten Begleitaufwand (Planungsaufwand, direkter Begleitaufwand, Gespräche, Auswertung Praxisaufträge, Vorbereitung und Schulung für praktische Prüfung, etc.) bis zu 5-10 Stellenprozente einrechnen.

Ausbildungsvereinbarung

Der/die Kandidat/in behalten ihr normales Arbeitsverhältnis und die Anstellung ist in einem Arbeitsvertrag geregelt. Eventuelle Anpassungen beim Arbeitsvertrag bezüglich des Arbeitspensums oder andere vertragliche Anpassungen müssen geprüft werden. Dazu kann eine Änderungskündigung notwendig sein.

Es wird empfohlen, alle Punkte im Zusammenhang mit der Nachholbildung nach Art. 32 in einer Ausbildungsvereinbarung festzuhalten. In dieser Ausbildungsvereinbarung kann alles rund um die Anstellung während der Ausbildung festgehalten werden. Die Bedingungen können individuell festgelegt werden. Im Gegensatz zum Lehrvertrag ist bei der Ausbildung nach Art. 32 eine Verpflichtung nach der Ausbildung möglich.

Folgende Punkte können in einer Ausbildungsvereinbarung festgehalten werden:

Betriebliche Bildung

- Umfang und Form der Begleitung des/der Kandidats/in (Lernbegleitung, Ausbildungsgespräche, Lerndokumentationen, Praxisaufträge, halbjährliche Rückmeldung analog Semesterbericht)
- Bezeichnung der betrieblichen Begleitperson
- Möglichkeit und Begleitung der Einübung der Handlungskompetenzen der Fachfrau/-mann Betreuung EFZ gemäss Bildungsplan
- Möglichkeit von Selbststudium

Schulische Bildung

- Besuch der Berufsfachschule (Arbeitszeit oder Freizeit)
- Besuch des Allgemeinbildenden Unterrichts (Arbeitszeit oder Freizeit)
- Kostenübernahme von Gebühren und Unterrichtsmaterial (Lehrmittel/Laptop)
- Mögliche Unterstützung des Betriebes bei Fragen zum Schulstoff
- Übernahme von Reisespesen und Verpflegung

Überbetriebliche Kurse

- Besuch der üK (Arbeitszeit oder Freizeit)
- Kostenübernahme der üK
- Übernahme von Reisespesen und Verpflegung

Qualifikationsverfahren

- Umfang der Vorbereitung auf die VPA durch den Betrieb
- Verpflichtung des Betriebes für die Durchführung der VPA

Allgemeine Regelungen

- Pensum
- Umfang einer allfälligen Verpflichtung nach Abschluss der Ausbildung
- Leistungsvorgaben des Lernfortschritts der betrieblichen Handlungskompetenzen/Leistungsziele (basierend auf dem Bildungsplan Fachfrau/-mann Betreuung EFZ)
- Einsatz von Sefhir
- Leistungsvorgaben beim Abschluss von Modulen der Berufskennntnisse und Konsequenzen bei Nichtbestehen der Module an der Berufsfachschule
- Klärung Informationsfluss Inhalte und Leistungen in der Berufsfachschule
- Regelung (Rückzahlungsverpflichtung) bei allfälliger Auflösung des Arbeitsvertrages und/oder der Ausbildungsvereinbarung
- Vorgaben für die Begleitung und Durchführung der VPA (Erfüllung Handlungskompetenzen im Betrieb/ Abschluss Module)

Lohn

- Als Ausgangslohn kann der Lohn von ungelernten Mitarbeitenden mit derselben Berufspraxis und Alter dienen.
- Bei der Festlegung des effektiven Lohns sind folgende Punkte mitzubedenken:
 - An welchen Kosten beteiligt sich der Betrieb?
 - Welche Begleitung in der betrieblichen Ausbildung wird vom Betrieb übernommen?
 - Besuch der Berufsfachschule, der überbetrieblichen Kurse, des Allgemeinbildenden Unterrichts liegen innerhalb der Arbeitszeit oder in der Freizeit.
 - Eine Verpflichtungszeit wird vereinbart.
- SAVOIRSOCIAL empfiehlt für eine verkürzte Lehre bei einem Beschäftigungsgrad von 100% einen monatlichen Bruttolohn von CHF 3'730 für beide Ausbildungsjahre. Diese Lohnempfehlung berücksichtigt die Tatsache, dass sich meist Personen mit mehrjähriger Berufserfahrung in der Betreuung für das Absolvieren der verkürzten zweijährigen Lehre entscheiden. Diese Empfehlung kann sinngemäss auch für die Nachholbildung nach Art. 32 angewendet werden.
- Hinweis: der Verband Kibesuisse gibt für Erwachsene separate Lohnempfehlungen ab, welche nach unten abweichen.