

ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN ZUM LEHRVERTRAG

Anstellungsverhältnis

Die Lehre beim Kanton Luzern ist ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis. Rechte und Pflichten richten sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts. Allfällige zukünftige Änderungen des kantonalen Personalrechts bleiben damit vorbehalten. Ergänzend zu den aufgeführten Punkten gelten die zwingenden Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts zum Lehrvertrag.

Arbeitszeit

- 42 Stunden pro Woche oder 8.4 Stunden pro Tag
- Flexible Arbeitszeit, wenn die Ausbildung/der Dienstbetrieb gewährleistet ist

Probezeit

- 3 Monate

Besoldung

- Festlegung durch die Dienststelle Personal/Fachstelle Berufsbildung
- 13. Monatslohn

Ferien und arbeitsfreie Tage

- 6 Wochen Ferien pro Lehrjahr (auch nach Vollendung des 20. Lebensjahres)
- Arbeitsfrei sind Sonntage und folgende Feiertage: Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Nachmittag des 24. Dezember, Weihnachten, Stephanstag, Nachmittag des 31. Dezember

Jugendurlaub/J+S-Kurse

- Für ausserschulische Jugendarbeit: pro Kalenderjahr max. 5 Tage besoldet
- eidgenössische/kantonale Leiter/innen-Kurse «J+S»: pro Kalenderjahr max. 10 Tage besoldet
- Der Urlaub muss spätestens 2 Monate im Voraus beim Arbeitgeber (zuständige/r Berufsbildner/in) angemeldet werden.

Geheimhaltungspflicht

- Die Lernenden sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur gemäss oder aufgrund besonderer Vorschriften geheim zu halten sind.
- Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Lehrverhältnisses bestehen.

Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall

- Im 1. Ausbildungsjahr einen Monat
- Ab dem 2. Ausbildungsjahr drei Monate
- Die Lohnfortzahlung beginnt am ersten Tag der Arbeitsverhinderung. Der Abschluss einer freiwilligen, ergänzenden Taggeldversicherung ist Sache der Lernenden.

Unfallversicherung

- Versichert gegen Berufs- und Nichtberufsunfall
- Prämie Nichtberufsunfall: zu Lasten Lernende ab dem 1. Lehrjahr
- Bei Beendigung des Lehrverhältnisses endet der Versicherungsschutz wie folgt:
 - für Berufsunfälle mit dem Austrittstag
 - für Nichtberufsunfälle spätestens mit dem 31. Tag nach dem Austrittstag

Ausgleichskasse / Pensionskasse

- AHV/IV/EO und ALV:
Beiträge: ½ zu Lasten Lehrbetrieb, ½ zu Lasten Lernende ab dem 1.1. des Kalenderjahres, in welchem der/die Lernende volljährig wird
- Lernende sind ab dem 1. Januar nach der Vollendung des 17. Altersjahres gemäss den Bestimmungen des Reglements der Luzerner Pensionskasse obligatorisch versichert.

Sozialzulagen

- Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen
Der Anspruch auf Geburts-, Kinder- und Ausbildungszulagen richtet sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen.
- Besondere Sozialzulage
Lernende haben Anspruch auf eine besondere Sozialzulage gemäss § 15 der Besoldungsverordnung des Staatspersonals (maximal CHF 250 pro Monat), wenn sie für mindestens ein Kind Anspruch auf eine Zulage gemäss § 8 des Bundesgesetzes über die Familienzulagen haben.

Soziallohn

- Lernende können bei der Dienststelle Personal, bzw. dem zuständigen Personaldienst einen monatlichen Soziallohn beantragen, sofern sie Anspruch auf eine besondere Sozialzulage haben. Die Höhe beträgt maximal CHF 650 pro Monat und ist abhängig vom Nettohaushaltseinkommen.
- Berechnung: Nach einer individuellen Budgetberatung wird festgestellt, ob das Nettohaushaltseinkommen einen bestimmten Grenzwert nicht überschreitet. Die Höhe des Soziallohns berechnet sich im Einzelfall nach der tatsächlichen Unterschreitung des Grenzwerts.
- Detaillierte Informationen (Grenzwert etc.) und Antrag: siehe www.berufsbildung.lu.ch unter Informationen und Dokumente für Lernende/Gesundheit und Soziales.

Kostenübernahme

Art der Kosten	Arbeitgeber	Lernende/r
Halbtax-Abonnement Der Arbeitgeber übernimmt während der Lehrzeit die Kosten für ein Halbtax-Abonnement Jugend/Erwachsene.		
Reisespesen für den Arbeitsweg Der/die Lernende trägt die Kosten für den Arbeitsweg: Wohnort-Arbeitsort		
Reisespesen für überbetriebliche Kurse, Berufsfachschule und weitere betrieblich bedingte Reisen Wenn die Reisespesen den üblichen Aufwand für den Arbeitsweg überschreiten, wird der günstigste ÖV-Tarif vom Arbeitgeber übernommen.		
Kurskosten und Lehrmittel der überbetrieblichen Kurse Der Arbeitgeber übernimmt die Kosten für die überbetrieblichen Kurse und die Lehrmittel. Die überbetrieblichen Kurse gelten als Arbeitszeit.		
Unterkunft und Verpflegung in den überbetrieblichen Kursen Wenn Unterkunft und Verpflegung vom Veranstalter vorgeschrieben werden, werden die Kosten vom Arbeitgeber übernommen. In allen übrigen Fällen sind die Kosten von dem/der Lernenden zu tragen.		
Schulmaterial und Lehrmittel der Berufsfachschule Der Arbeitgeber übernimmt die Kosten für Schulmaterial und Lehrmittel der Berufsfachschule. Die Schultage gelten als Arbeitszeit.		

Eigene mobile Geräte (BYOD)

Wenn die Geräte von der Berufsfachschule oder vom Veranstalter der überbetrieblichen Kurse vorausgesetzt werden, werden vom Arbeitgeber einmalig max. CHF 800 vergütet. Regelung gemäss separatem [Merkblatt](#).

Obligatorische Sprachaufenthalte und Projektwochen im Rahmen der Berufsfachschule

Wenn Sprachaufenthalte und Projektwochen zum obligatorischen Schulunterricht/Lehrplan gehören übernimmt der Arbeitgeber 1/2 der Kosten für Reise, Unterkunft und Schulgebühren. Der/die Lernende trägt die restlichen Kosten. Die Arbeitstage gelten als Arbeitszeit.

Individuelle Mobilitätsprojekte

Wenn Mobilitätsprojekte zum Schulunterricht gehören übernimmt der Arbeitgeber einen Anteil der Kosten. Der Kostenanteil wird nach Rücksprache mit der/dem zuständigen Berufsbildner/in und der Fachstelle Berufsbildung festgelegt. Die Arbeitstage gelten als Arbeitszeit.

Obligatorische Diplome und Prüfungsgebühren

Wenn Diplome zum obligatorischen Schulunterricht/Lehrplan gehören oder in der Berufsfachschule Prüfungsgebühren entstehen übernimmt der Arbeitgeber die Kosten.

Freiwillige Diplome und Prüfungsgebühren

Wenn die/der zuständige Berufsbildner/in die Absolvierung der Diplome einwilligt, trägt der Arbeitgeber die Kosten. In allen übrigen Fällen sind die Kosten von der/dem Lernenden zu tragen.

Stützkurse und Unterstützungsangebote

Wenn die Stützkurse vom Arbeitgeber angeordnet werden, trägt dieser mind. 1/2 der Kosten. Angeordnete Stützkurse gelten als Arbeitszeit.

Berufsnotwendige Anschaffungen

Sofern von der EKAS vorgeschrieben, werden die Kosten vom Arbeitgeber übernommen. Ansonsten gelten dieselben Regelungen wie für die Mitarbeiter/innen der ausbildenden Dienststelle.

Kosten für das Qualifikationsverfahren

Der Arbeitgeber trägt die Kosten für das Qualifikationsverfahren.



Dienststelle Personal
Fachstelle Berufsbildung
1. August 2023