

ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN ZUM LEHRVERTRAG

LANDWIRT/IN EFZ UND AGRARPRAKTIKER/IN EBA MIT EINER WÖCHENTLICHEN ARBEITSZEIT VON 52 STUNDEN

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.

Bei einer Ausbildung als Landwirt/in EFZ und Agrarpraktiker/in EBA gilt zusätzlich der Normalarbeitsvertrag für das landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis (SRL Nr. 854a). Ausserdem hat der Luzerner Bäuerinnen und Bauernverband ein Merkblatt für die landwirtschaftliche Grundbildung aufgestellt. Die vorliegenden Anstellungsbedingungen berücksichtigen diese Regelungen.

Arbeitszeit

- 52 Stunden pro Woche oder 9:27 h pro Tag bzw. 4:43 h pro Halbtage
- Der/die Lernende arbeitet bei Bedarf länger, sofern es ihm/ihr zumutbar ist. Die darüber hinaus geleistete Arbeit wird innerhalb von zwei Monaten mit zusätzlicher Freizeit oder zusätzlichen Ferien 1:1 kompensiert.
- Die Vertragsparteien können saisonal unterschiedliche Arbeitszeiten vereinbaren, wobei die tägliche Arbeitszeit von 11 h in keinem Fall überschritten werden darf.

Freie Tage

- 1 ½ Tage pro Woche
- Mindestens zweimal im Monat muss ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

Ferien und arbeitsfreie Tage

- Die Regelungen von § 13 PVO sowie § 18 der Besoldungsverordnung für das Staatspersonal (BVO, SRL) sind nicht anwendbar, das heisst es gelten weder die allgemeine tägliche Arbeitszeit noch wird ein Sonntagszuschlag gewährt.
- 6 Wochen Ferien pro Lehrjahr (auch nach Vollendung des 20. Lebensjahres)
- An Sonn- und Feiertagen ist die Arbeit auf das betriebsnotwendige Minimum zu beschränken. Als Feiertage gelten folgende Tage: 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

Probezeit

- 3 Monate

Besoldung

- Die Besoldung beträgt im ersten Lehrjahr CHF 1'400, im zweiten Lehrjahr CHF 1'550 und im dritten Lehrjahr CHF 1'310.
- Der/die Lernende hat Anspruch auf einen 13. Monatslohn.
- Lernende, die bereits eine Erstausbildung abgeschlossen haben, erhalten CHF 300 mehr pro Monat.

Naturallohnabzüge

- Die von der ausbildenden Stelle effektiv erbrachten Naturalleistungen (Verpflegung und Unterkunft) werden vom Bruttolohn in Abzug gebracht.
- Die Naturallohnbezüge in der Landwirtschaft bewertet die Eidgenössische Steuerverwaltung ESTV. Sie sind auch für die Ausbildungsverhältnisse in der Landwirtschaft verbindlich.

| Übersicht | Tag | Monat | Jahr |
|-------------------------------|--------------|---------------|------------------|
| Morgenessen | 3.50 | 105.00 | 1'260.00 |
| Mittagessen | 10.00 | 300.00 | 3'600.00 |
| Abendessen | 8.00 | 240.00 | 2'880.00 |
| Verpflegung Total | 21.50 | 645.00 | 7'740.00 |
| Unterkunft | 11.50 | 345.00 | 4'140.00 |
| Total «Kost und Logis» | 33.00 | 990.00 | 11'880.00 |

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 CHF 200 vergütet. | | |
| 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 (max. CHF 2000). 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

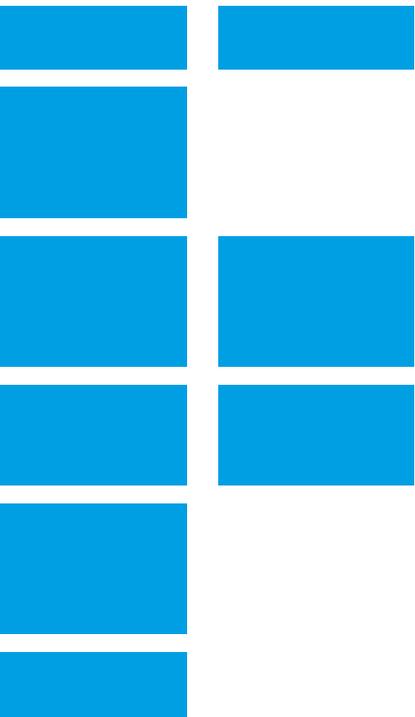
Wenn die Stützkurse vom Arbeitgeber angeordnet werden, trägt dieser mind. 1/2 der Kosten. Angeordnete Stützkurse gelten als Arbeitszeit.

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
27. Mai 2024