

# WIR GESTALTEN DIE ZUKUNFT

## Impressum

### Herausgeber

Schweizerischer Baumeisterverband  
Berufsmarketing  
Weinbergstrasse 49  
8042 Zürich

Tel.: +41 58 360 76 00  
berufswerbung@baumeister.ch  
www.bauberufe.ch  
www.baumeister.ch

### Gestaltung

Kraftkom GmbH, St. Gallen

**BAUBERUFE.CH**



**LERNENDE  
ERFOLGREICH  
GEWINNEN!**  
**WIR GESTALTEN DIE ZUKUNFT**

**EIN PRAKTISCHER LEITFADEN  
FÜR UNTERNEHMEN.**

**BAUBERUFE.CH**

# AKTIV SEIN!

## Der Leitfaden eignet sich für folgende Berufe

- ✓ Maurer Hochbau
- ✓ Maurer Tiefbau
- ✓ Pflasterer
- ✓ Steinmetz / Steinhauer
- ✓ Strassenbauer
- ✓ Steinwerker
- ✓ Gleisbauer
- ✓ Betonwerker
- ✓ Unterlags- und Industriebodenbauer
- ✓ Baupraktiker
- ✓ Grundbauer
- ✓ Baumaschinenführer

**Der Fachkräftemangel ist eine Herausforderung – heute und künftig. Nicht nur bei den Bauberufen, sondern in fast allen Branchen. Die Gründe dafür sind vielfältig. Genauso vielfältig sind die Möglichkeiten, um Lernende zu gewinnen.**

Das Baugewerbe braucht **dringend gut ausgebildete Fachleute. Sie sind unsere Zukunft!** Nachwuchs ausbilden und wirklich geeignete junge Leute dafür gewinnen, ist eine zentral wichtige Investition für unseren Erfolg in den nächsten Jahrzehnten.

Daher soll dieser pragmatische **Leitfaden Betrieben helfen**, die bestehenden Möglichkeiten zu nutzen und die richtigen Dinge richtig zu tun – gerade auch für diejenigen mit eingeschränkten Möglichkeiten des Personalmanagements. Dazu haben wir nützliche Informationen, praktische Tipps und Hilfestellungen aus der Praxis zusammengestellt.

Wir laden alle Unternehmen und Mitglieder ein, sich des Gewinnens und Haltens von Lernenden aktiv anzunehmen und durch diesen Leitfaden inspiriert, Neues auszuprobieren.



Dieses Handbuch richtet sich an Berufsbildner von Bauberufen und gibt praktische Tipps für die Ausbildung von Lernenden. Im Sinne einer einfacheren Lesbarkeit verwenden wir ausschliesslich die männliche Form der Berufsbildner und der Lernenden.

**BAUBERUFE.CH**



# INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	7
Definition Generation Z	8
Generation Z	10
Vier Schritte zur erfolgreichen Akquise	12
1. Finden	13
2. Motivieren	14
2. a) Wegleitung fürs Schnuppern	16
2. b) Schnupperlehrprogramm	21
3. Gewinnen	24
4. Multiplizieren	25
Auswahl von Lernenden	26
Schnupperlehre	28
Entscheidung	29
Lernen im Betrieb	30
Gesetzliche Grundlagen	32
Rechtliches/Versicherungen	33
Schlusswort	35



# EINLEITUNG

## Gründe für die Ausbildung von Lernenden

Die Gründe, die für die Ausbildung von Lernenden sprechen, sind vielfältig. Unternehmen stellen mit der Ausbildung den Nachwuchs für die Branche sicher. Zudem integrieren sie Jugendlichen in den Arbeitsmarkt und geben ihnen damit eine Perspektive für die Zukunft. Unternehmen, die Lernende ausbilden, haben meist ein positives Image auf dem Markt.

## Vom Betrieb zum Lehrbetrieb

Falls Ihr Unternehmen bis heute noch keine Lernenden ausgebildet hat und Sie die Idee haben, Lernende auszubilden, haben sich in der Praxis die folgenden Fragen bewährt:

- ✓ Sind wir in unserem Betrieb motiviert, Lernende auszubilden?
- ✓ Welche Poliere eignen sich für die Ausbildung von Jugendlichen?
- ✓ Wann absolvieren die Poliere die einwöchige Ausbildung zum Berufsbildner?
- ✓ Wie hoch ist unser Ausbildungs-Budget?
- ✓ Haben wir die Ausbildungsbewilligung des Kantons?

## Bildungsverordnung, Bildungsplan, Lerndokumentation

Die Inhalte für die Ausbildung der Baupraktiker und Maurer sind in den Bildungsverordnungen und in den Bildungsplänen festgehalten. Die Dokumente finden Sie auf **www.baumeister.ch/Berufsbildung/Grundbildung** und im Ordner Dokumentation Ausbildende, den Sie im Shop des Schweizerischen Baumeisterverbandes bestellen können. Zum Führen der Lerndokumentation stellt der Schweizerische Baumeisterverband einen Ordner zur Verfügung, der Vorlageblätter enthält. Die Lerndokumentation können Sie ebenfalls im Shop des Schweizerischen Baumeisterverbandes bestellen. In der Regel werden die Lerndokumentationen im ersten überbetrieblichen Kurs verteilt. Bitte klären Sie mit dem Verantwortlichen der Maurerlehrhalle, ob auch in Ihrer Region die Lerndokumentation im ersten ÜK abgegeben wird.

## Beschäftigungsverbot für gefährliche Arbeiten

Grundsätzlich gilt gemäss den arbeitsrechtlichen Bestimmungen für Jugendliche bis zum vollendeten 18. Altersjahr ein Beschäftigungsverbot für gefährliche Arbeiten. Im Rahmen der Grundbildung gelten jedoch bezüglich gefährlichen Arbeitens besondere Bestimmungen. Weitere Informationen zu diesem Thema entnehmen Sie der Seite 32.

# DEFINITION GENERATION Z

Wie «ticken» die Jungen heute? Was für Kunden gilt, trifft auch auf die Lernendensuche zu: Wer seine Kunden besser kennt als diese sich selbst, ist erfolgreich. Jede Generation tickt etwas anders und so ist das, was vor einigen Jahren galt und funktionierte, nicht gleich bei der heutigen «Generation Z».

## Wer beeinflusst die Jungen heute bei der Berufswahl?

Die Berufswahl ist ein wichtiger Schritt im Leben. Wer hilft Jugendlichen heute bei der Orientierung, beantwortet brennende Fragen? **Eltern und Bekannte sind mehr denn je zentrale Beeinflusser.** Motiviert, dass die eigenen Kinder «es noch besser haben», gehen manche «Helikopter-Eltern» so weit, dass sie selbst Vorstellungstermine für ihre Sprösslinge vereinbaren. Auch seitens der Berufsberatung und Lehrpersonen besteht heute mehr Unterstützung mit dem Resultat, dass sich Jugendliche tendenziell selbst weniger aktiv mit der Berufswahl und Suche nach einer Lehrstelle auseinandersetzen. Die grösste Veränderung haben die **digitalen Medien und**

**sozialen Plattformen** herbeigeführt. Wer und was «in» oder «out» ist, was Ruhm («Fame») verspricht, verbreitet sich in Sekundenschnelle auf Snapchat, TikTok, Reddit, Twitch oder Whats App. Hier lassen sich Jugendliche inspirieren, tauschen sich mit Freunden und Gleichgesinnten aus und vertrauen auf Meinungen und Empfehlungen von Influencern.

Auch wenn der eigene soziale Kontext und Medienkonsum anders gerichtet sind; ein gutes Mass an Kenntnis und Verständnis dieses Umfelds, welches die Jungen heute prägt, ist für ein erfolgreiches Gewinnen von Lernenden hilfreich.

## Was Jugendliche tun – die JAMES-Studie\*

1. Freunde treffen

2. Sport treiben

3. Ausruhen und nichts tun

4. Zeit mit Haustieren verbringen

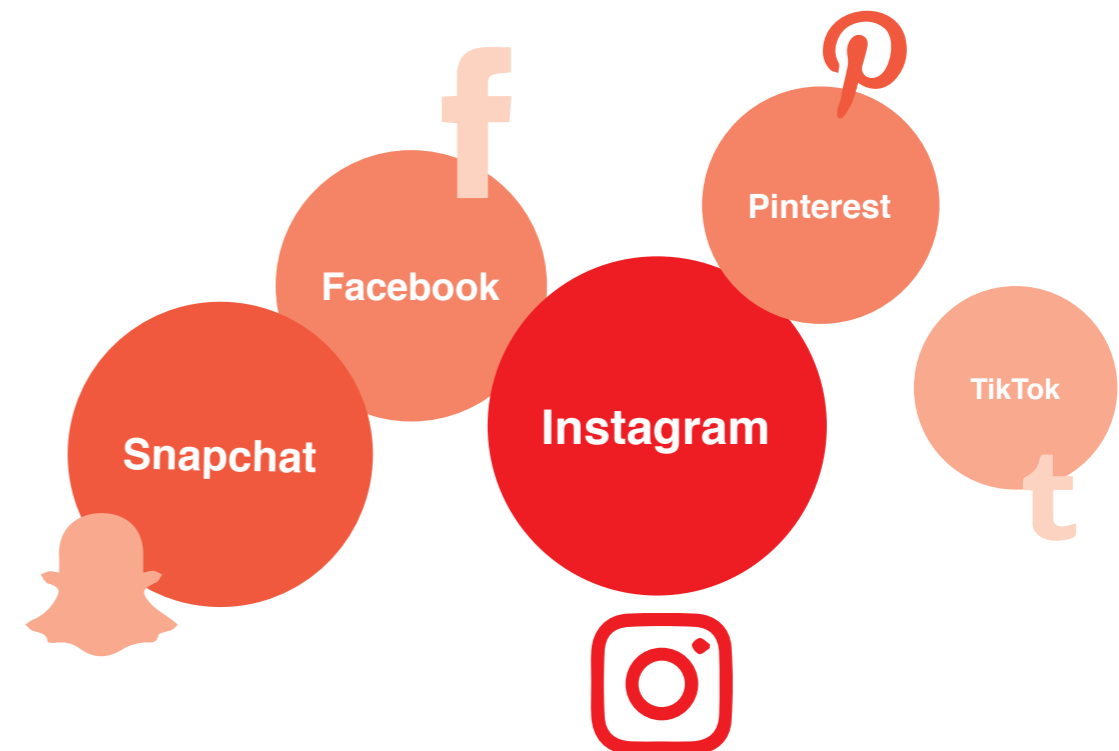
5. Zeit mit Familie verbringen/  
selber Musik machen

\*JAMES-Studie 2018 der ZHAW und Swisscom. Jugendliche in der Schweiz zwischen 12 und 19 Jahren.  
[www.zhaw.ch/de/psychologie/forschung/mediropsychologie/mediennutzung/james/](http://www.zhaw.ch/de/psychologie/forschung/mediropsychologie/mediennutzung/james/)

## Mediale Freizeitbeschäftigungen



## Die wichtigsten sozialen Netzwerke



# GENERATION Z\*

Aktuelle Umfragen wie die der Pädagogischen Hochschule St. Gallen unter Ostschweizer Lernenden zeichnen folgendes Bild der Generation Z:

- ✓ Suchen eine Arbeit, die Sinnhaftigkeit vermittelt, Spass macht und den eigenen Interessen und Fähigkeiten entspricht
- ✓ Erwarten eine gute Ausbildung und Weiterbildung
- ✓ Stört es nicht, wenn die Arbeit anstrengend ist oder man dabei schmutzig wird
- ✓ Schätzen geregelte Arbeitszeiten und klar definierte Strukturen
- ✓ Legen Wert auf Zeit für die Familie, Freizeit, Selbstverwirklichung und den Spass am Leben
- ✓ Erachten eine steile Karriere oder finanziellen Reichtum nicht als das Mass aller Dinge; sind bereit, den Job zu wechseln zur Verwirklichung immaterieller Ziele
- ✓ Blicken optimistisch und gelassen in die eigene Zukunft
- ✓ Sind tolerant, weltoffen, für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung
- ✓ Erwarten Respekt, Wertschätzung und regelmässiges Feedback
- ✓ Wünschen eine klare Trennung von Beruf und Privatleben, schätzen die persönliche Freiheit
- ✓ Sehen es als Herausforderung, Beruf, Freizeit, Familie und Freunde unter einen Hut zu bringen; zwischenmenschliche Beziehungen sind sehr wichtig
- ✓ Sind Digital Natives, d. h. mit Technologien wie Internet, Smartphones, Tablets, soziale Medien aufgewachsen – «mobile only»
- ✓ Haben eine gute Auffassungsgabe und sind multitaskingfähig, lassen sich aber auch relativ schnell ablenken, können sich weniger gut konzentrieren und zeigen geringeres Durchhaltevermögen

Arbeit, die  
Sinnhaftigkeit  
vermittelt

tolerant  
und weltoffen

klar definierte  
Strukturen

Trennung  
von Beruf und  
Privatleben

geringeres  
Durchhalte-  
vermögen

Digital  
Natives

\* Der Generation Z werden überwiegend diejenigen zugerechnet, die zwischen 1997 und 2012 geboren sind.

# VIER SCHRITTE ZUR ERFOLGREICHEN AKQUISE

## Vier Schritte zum Erfolg

Das Gewinnen und Halten von Lernenden ist keine Frage von Zufall oder Glück. Vergleichbar mit der Akquise und Betreuung von Kunden kann aktiv gehandelt werden. In der Praxis bewähren sich dabei vier Schritte: Finden, Motivieren, Gewinnen und Multiplizieren. Für jeden dieser Schritte sind nachfolgend Praxistipps zusammengestellt, was ein Betrieb tun respektive unterlassen/vermeiden sollte.

Diese Empfehlungen sind nicht abschliessend. Auch wenn manche Tipps selbstverständlich scheinen, gehen sie unbewusst zu oft im Alltagsgeschäft unter. Das Richtige zur richtigen Zeit richtig zu tun, ist Herausforderung und Anspruch zugleich.



## 1. Finden

Wo lassen sich Interessenten auffinden?



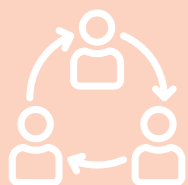
## 2. Motivieren

Wie werden Lernende so betreut, dass sie von Beruf und Firma überzeugt sind?



## 3. Gewinnen

Wie erfolgt der Schritt von der Schnupperlehre zum Lehrvertrag?



## 4. Multiplizieren

Wie können die Mitarbeitenden als Botschafter wirken?



# 1. FINDEN

**Wo und wie lassen sich Interessenten für eine (Schnupper-) Lehre finden?** Grundsätzlich dort, wo sich Jugendliche heute bewegen – sei es im Unterricht oder in der Freizeit. Ein gewichtiger Unterschied zu früher: Das kommunikative Grundrauschen durch andere Branchen und Angebote ist insgesamt höher. Um überhaupt wahrgenommen zu werden, sind mehr Einsatz und Kreativität gefragt.



## Was tun?

- Schnuppertage/-wochen bewusst als ersten Schritt hin zu einer Lehrstelle anbieten
- Möglichkeiten nutzen, die Schnupper-/Lehrstelle im Internet mehrfach zu platzieren: nebst der eigenen Website beispielsweise auf [www.bauberufe.ch](http://www.bauberufe.ch) und [Yousty.ch](http://Yousty.ch)
- Die Stellenausschreibung kurz, verständlich, konkret und emotionalisierend formulieren; mit Kreativität auffallen, dabei z. B. bestehendes Bild- und Videomaterial von [bauberufe.ch](http://bauberufe.ch) verwenden
- Je nach Möglichkeit auf den Einsatz moderner Hilfsmittel wie z.B. Baumaschinen oder digitale Vermessungsinstrumente hinweisen; überraschende Aspekte des Arbeitsumfelds aufzeigen
- Soziale Medien wie z.B. Facebook, LinkedIn oder Instagram nutzen, um auf die eigene Ausschreibung auf den Websites hinzuweisen
- Die eigenen Mitarbeitenden informieren und bitten, die Ausschreibung in den sozialen Medien und im Bekanntenkreis (z.B. mittels WhatsApp) zu teilen
- Kontaktaufbau und -pflege mit Lehrpersonen in der direkten Umgebung; Kurzvorträge oder Besuch auf einer Baustelle/im Betrieb anbieten oder an regelmässig stattfindenden Berufswahl-Parcours mitmachen
- Präsenz an Berufsmessen mit anderen Betrieben prüfen



## Was vermeiden?

- Abwarten, bis sich Interessenten von allein melden
- Stellenausschreibungen nicht aktualisieren, respektive nicht deaktivieren nach deren erfolgreichen Besetzung
- Hohe Hürden bereits am Anfang setzen (z. B. Zeugnisse, Motivationsschreiben usw.); der Erstkontakt soll niedrigschwellig und schnell möglich sein; im Anschluss können weitere Abklärungen erfolgen
- Keine klare und einladende (z. B. unpersönlich [info@firma.ch](mailto:info@firma.ch)) oder nur eine einzige Kontaktmöglichkeit bieten; Jugendliche nutzen E-Mail kaum, dafür Messenger, wie z.B. WhatsApp
- Auf Anfragen nicht zeitnah (innert 24 h) reagieren



## Weiterführende Informationen

- Schweizerischer Baumeisterverband, Stellenausschreibung [www.bauberufe.ch/de/lehrstellenlehrbetriebe/](http://www.bauberufe.ch/de/lehrstellenlehrbetriebe/)
- Schweizerischer Baumeisterverband, Hilfsmittel [www.baumeister.ch/de/berufsbildung/berufswerbung/hilfsmittel](http://www.baumeister.ch/de/berufsbildung/berufswerbung/hilfsmittel)
- Yousty, Ausschreibung Lehrstellen [www.yousty.ch](http://www.yousty.ch)
- SDBB Berufsberatung, Filme [www.berufsberatung.ch/filme](http://www.berufsberatung.ch/filme)

## 2. MOTIVIEREN

Wie werden Lernende so betreut, dass sie von Beruf und Firma überzeugt sind? Das Schnuppern ist für die meisten Interessenten ein aufregender Schritt. Wenige haben bereits in der Arbeitswelt erste Eindrücke und Erfahrungen sammeln können.

«Was wird mich erwarten, was gibt es für mich zu tun, kann ich das, gefällt mir das, sind die Arbeitskollegen kollegial untereinander und nett zu mir?» Solche und weitere Fragen stellt sich der Interessent. Wie vielerorts zählt der erste Eindruck.



### Tipps für den Berufsbildner

Ermöglichen Sie Jungen und Mädchen, die interessiert sind an einer handwerklichen Tätigkeit, unbedingt Gelegenheit für eine Schnupperlehre in Ihrem Betrieb! Sie dauert normalerweise 5 Tage. Auch in einzelnen Lehrhallen sind mehrtätige Schnupperlehren möglich.

### Eine Schnupperlehre durchführen

Die Schnupperlehre ist für interessierte Jugendliche DIE Gelegenheit, um den Bauberuf, für den sie sich interessieren, ganz praktisch und alltagsnah kennen zu lernen: die Atmosphäre auf einer Baustelle, den Team-Geist und die Vielfältigkeit der Arbeiten.

**Vergessen Sie nicht: Junge Leute im Berufswahl-Alter fällen ihren Lehr Entscheid viel mehr nach emotionalen Erlebnissen statt aufgrund technisch-intellektueller Argumente!** Darum ist es ganz entscheidend, wie Sie und ihre

Daher beginnt das Erwartungsmanagement und «Motivieren» nicht erst dann, wenn der Jugendliche auf der Baustelle erscheint, sondern bereits in der Vorbereitung.



### Was vermeiden?

- Funkstille nach der Zusage zum Schnuppern
- Ad hoc improvisieren; Gefühl des «bestellt und nicht abgeholt» vermitteln
- Die eigenen Mitarbeitenden nicht informieren; Wertschätzung nach innen; sie sind wichtige Beeinflusser während des Schnupperns

Mitarbeitenden mit ihnen umgehen, reden und auf sie eingehen. Nehmen sie Schnupperlehren ernst und wichtig. Die Jugendlichen sollten den Bau-Beruf möglichst realistisch erleben. Besonders wichtig für erfolgreiche Schnupperlehren ist, dass die jungen Leute echte, unverfälschte Baustellen-Atmosphäre erleben können. Ein Verantwortlicher muss sich die Zeit nehmen, um auf die Fragen des Schnupperlehrlings einzugehen. Zudem wäre es optimal, wenn sie die Begeisterung der Vollprofis für ihren spannenden und anspruchsvollen Beruf mitbekämen!



## Die 3 Phasen einer Schnupperlehre

**Phase 1**  
Vorbereitung der Schnuppertage

Seite 16

**Phase 2**  
Fahrplan während der Schnuppertage

Seite 18

**Phase 3**  
Abschluss der Schnupperlehre

Seite 20

# WEGLEITUNG FÜRS SCHNUPPERN – PHASE 1

## Vorbereitungen vor dem Schnuppern

### Vorbereitung

- Vor dem eigentlichen Antritt die notwendigen Informationen einholen
- Den Interessenten selbst (schriftlich) willkommen heissen und informieren, wann er wo und in welcher Bekleidung durch wen erwartet wird; ggf. bereits kurz erwähnen, was am ersten Tag geplant ist – dies schafft Vertrauen und zeigt, dass der Betrieb sich kümmert und interessiert ist
- Ein Programm zusammenstellen, das bestmöglich Einblick in die verschiedenen Tätigkeiten des Bauberufes gibt; über Aus- und Weiterbildung sprechen und Feedback einbauen
- Definieren, wer den Interessenten während der Dauer des Schnupperns und jeweils vor Ort auf einer Baustelle betreut; diese Mitarbeitenden entsprechend über ihre Verantwortlichkeit und den Interessenten orientieren
- Das notwendige Arbeitsmaterial und die Sicherheitsausrüstung bereitstellen; unterstützendes Material (Schnuppertagebuch, Broschüren zur Aus- und Weiterbildung) gehören ebenfalls dazu.



Unser Tipp

### Schnupperlehre schriftlich vereinbaren

Es empfiehlt sich, die Daten und Bedingungen einer Schnupperlehre schriftlich festzuhalten und vom Schnupperlehrling und seinen Eltern unterschreiben zu lassen. Das gibt dem Ganzen einen «offiziellen» Charakter und trägt dazu bei, dass sich sowohl Eltern wie auch der Schnupperlehrling gut aufgehoben fühlen. (Schreiben Schnupperlehrzusage ist als Vorlage auf [bauberufe.ch](http://bauberufe.ch) zu finden).



## Vorbereitungen vor dem Schnuppern

### Eckpunkte für die Durchführung einer Schnupperlehre

#### Empfang

- Begrüssung
- Firma vorstellen
- Ablauf der Schnupperwoche erläutern
- Ziel der Schnupperlehre definieren
- Ausrüstung

#### Dauer

- 5 Tage

#### Bezugspersonen

- Betreuer
- Lehrmeister
- Polier

#### Rundgang

- Magazin
- kleine Baustelle
- grosse Baustelle

#### Arbeitsplatz

- Baustelle
- guter Polier
- Kundenmaurer

#### Unterstützen

- Tagesrapport
- Bewertung
- Fragen beantworten
- Denksportaufgaben

#### Gespräch

- Polier
- Betreuer
- Lehrmeister
- aktuelle Lehrlinge

#### Bewertung

- durch Schnupperlehrling
- durch Betreuer

#### Verabschiedung

- Abschlussgespräch mit Schnupperlehrling (und/oder Elternteil)
- Danke
- Präsent

#### Nachbearbeitung

- Lehrstellenzusage
- Vertrag
- Absage

# WEGLEITUNG FÜRS SCHNUPPERN – PHASE 2

## Während des Schnuppers

### Während des Schnuppers

- Den Interessenten persönlich willkommen heissen und dem Team kurz vorstellen
- Zeit nehmen für ein Briefing zu Beginn; was ist der Tages- oder Wochenplan, wer ist wo für den Interessenten der Ansprechpartner; Abgabe des Schnuppertagebuchs
- Den Interessenten einbinden in den Tagesablauf; verschiedene Arbeiten ausführen lassen; je mehr Erfolgserlebnisse («etwas erreicht haben») dabei, desto besser
- Gleiches gilt für Pausen unter anderem; integrieren in die Gruppe
- Den Interessenten ermutigen, Fragen offen zu stellen und im Gegenzug regelmässig konstruktives Feedback geben; gute Arbeit loben
- Sofern möglich, die aktuellen Lernenden dem Interessenten vorstellen und den Austausch unter Gleichgesinnten ermöglichen
- Nach Möglichkeit in einer Woche mehr als eine Baustelle besuchen lassen; Austausch mit verschiedenen Polieren ermöglichen
- Zeit geben, das Schnuppertagebuch auszufüllen; Reflektion hilft, Klarheit über die eigenen Erwartungen und Fähigkeiten zu erlangen
- Zeit nehmen, über die Erwartungen an den Beruf, die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu sprechen; entsprechendes Material ist seitens SBV bereitgestellt



### Tipps für den Betreuer

**Bin ich hier richtig?** Nach der Schnupperlehre sollte sich der Jugendliche klar sein über die folgenden Fragen:

- Ist dieser Bauberuf, das, was ich mir vorgestellt habe?
- Will ich auf Baustellen arbeiten. Würde ich mich da wohl fühlen?
- Entspricht mir das Betriebsklima?
- Möchte ich diese Leute als Arbeitskollegen?

Wenn er zu einem klaren, eindeutigen Entscheid für oder gegen den Beruf kommt, ist das Ziel der Schnupperlehre erreicht.



### Was vermeiden?

- Dem Interessenten Arbeiten übertragen, die niemand sonst tun möchte oder die lange aufgeschoben wurden; nur als Handlanger einsetzen
- Den Interessenten bei der Arbeit oder in den Pausen sich selbst überlassen
- Unklare Anweisungen für Auftragserteilung, Arbeitsbeginn oder -ende

## Während des Schnuppers

### Realistisch, aber sicher

Dazu muss er den Beruf möglichst aktiv kennen lernen. Er soll wichtige und typische praktische Arbeiten auch selbst ausführen können oder dabei aktiv helfen. Er soll Werkzeuge, Werkstoffe und Geräte praktisch kennen lernen. Achten sie dabei aber auf die Arbeitssicherheit. Halten Sie Schnupperlehrlinge von gefährdenden Maschinen und Geräten fern, wenn sie nicht gründlich zu ihrem Gebrauch angeleitet und dabei überwacht werden können.

### Verstehst du das?

**Faustregel: Behandeln Sie einen Schnupperlehrling wie einen Lehrling in der ersten Woche seiner Lehrzeit!**

Geben Sie ihm genügend Gelegenheit zum Fragen stellen. Und sorgen Sie dafür, dass er auch befriedigende Antworten erhält. Erklären Sie ihm, was er sieht und erlebt, z. B. ausgeführte Arbeiten, Pläne usw. Er soll auch eine Ahnung bekommen vom ganzen Projekt und wie auf der Baustelle eins ins andere greift. So erkennt er die Vielfalt des Berufes und seinen Hintergrund.

**Achten Sie darauf, dass er jeden Tag noch am Arbeitsplatz seine Notizen in die Schnupperlehr-Broschüre einträgt.** Reden Sie offen mit ihm darüber, welche Anforderungen der Beruf stellt, welche Kenntnisse und Fähigkeiten besonders wichtig sind. Zeigen Sie ihm die positiven Seiten des Berufes, die Berufs-Aussichten, Verdienstmöglichkeiten und Weiterbildungs-Chancen auf. Mit Überzeugung, aber ohne Schönfärberei.



### Unser Tipp

## Eine kleine Belohnung muntert auf

Die Schnupperlehre hilft den jungen Leuten, herauszufinden, ob eine Bau-Lehre wirklich zu ihnen passt und ob sie das Zeug dazu haben, sie auch durchzuhalten. Haben sie sich interessiert gezeigt und Mühe gegeben, ermuntern sie ein paar anerkennende Worte, ein finanzieller Zustupf oder ein passendes Präsent (Werbeartikel oder Werkzeug), auf diesem Weg weiterzugeben.



# WEGLEITUNG FÜRS SCHNUPPERN – PHASE 3

## Abschluss vom Schnuppern

### Abschluss

- Ein formales Schlussgespräch führen, das den gemeinsamen Rückblick auf die Tage/Woche, die geleistete Arbeit und gemachten Erfahrungen erlaubt
- Dabei Notizen aus dem Schnuppertagebuch besprechen
- Klare, offene Auskunft über die möglichen weiteren Schritte und die Einschätzung des Betriebs geben:
  - a) Geeignet für den Beruf und den Betrieb, was ist der nächste Schritt, z. B. nochmals eine Schnupperwoche oder das Besprechen des Lehrvertrags; Verbindlichkeit schaffen und die Eltern spätestens jetzt aktiv einbeziehen
  - b) Geeignet für den Beruf, aber nicht diesen Betrieb, Hinweis auf [www.bauberufe.ch](http://www.bauberufe.ch) und die Liste mit weiteren Lehrbetrieben in der Region geben
  - c) Eher nicht geeignet für den Beruf, aus welchem Grund, die positive Seite des Interessenten hervorheben
- Gegebenenfalls eine symbolische Anerkennung für die Schnupperzeit übergeben



### Was vermeiden?

- Inoffizielles, unklares Ende der Schnupperzeit; kein Gespräch oder nur zwischen Tür und Angel oder nicht mit dem Ausbildungsverantwortlichen
- Keine klare Ansage betreffend Einschätzung des Betriebs
- Fehlende Verbindlichkeit, wenn seitens des Betriebs ein nächster Schritt denkbar ist

### Unser Tipp



## Wichtig: das Schlussgespräch!

Nehmen Sie sich genug Zeit für das Schlussgespräch am Freitag (ca. 1 Stunde) und bereiten Sie sich darauf vor. Hier können sie noch verbleibende Bedenken des jungen Menschen ausräumen und sich selber darüber klar werden, ob er zu Ihrem Betrieb passen würde. Ziehen Sie allenfalls auch die Eltern mit ein, indem Sie sie früh genug zum Gespräch einladen.

## Sorgfältig entscheiden

Der Schnupperlehrling redet wahrscheinlich mit seinen Kollegen und seinen Eltern, um sich für die Lehre entscheiden zu können. Und Sie sollten die Mitarbeitenden anhören, die den Schnupperlehrling in der Schnupperwoche begleitet haben. Ihre Eindrücke sind wichtig. So haben Sie die besten Chancen auf einen guten Entscheid und einen erfreulichen neuen Lehrling.



**BAUBERUFE.CH**  
**BAUE DEINE ZUKUNFT**

### Schnupperlehr-Programm

Meine 5-tägige Schnupperlehre in der Firma Muster AG, in Musterhausen

Wochentage	Datum	Arbeiten	Arbeitsort	Verantw.	Zeit
<b>Montag</b> TT.MM.20XY <b>Block A</b>					
	Morgen	<input type="checkbox"/> Begrüssung, Vorstellung Betrieb <input type="checkbox"/> Vorstellung Betreuer <input type="checkbox"/> Rundgang <input type="checkbox"/> Besichtigung Grossbaustelle	Büro Werkhof Baustelle	Lehrmeister Betreuer Betreuer	15 min. 15 min. 1 Std. 30 min.
1. Schnuppertag	Nachmittag	<input type="checkbox"/> Ausrüstung Werkzeug, Regenkübel, PSA <input type="checkbox"/> Bauarbeiten <input type="checkbox"/> Tagebuch ausfüllen	1. Baustelle 1. Baustelle Büro	Polier Vorarbeiter Betreuer	2 Std. 2 Std. 30 min.
<b>Dienstag</b> TT.MM.20XY <b>Block B</b>					
	Morgen	<input type="checkbox"/> Mitnehmen auf Baustelle <input type="checkbox"/> 1. Arbeitsgruppe	Magazin 1. Baustelle	Fahrer Vorarbeiter	15 min. 3 Std. 45 min.
2. Schnuppertag	Nachmittag	<input type="checkbox"/> 2. Arbeitsgruppe <input type="checkbox"/> Tagebuch ausfüllen	1. Baustelle Büro	Polier Betreuer	3 Std. 30 min. 30 min.
<b>Mittwoch</b> TT.MM.20XY <b>Block C</b>					
	Morgen	<input type="checkbox"/> Magazinarbeiten / Materialkenntnisse <input type="checkbox"/> Mit Lastwagen mitfahren <input type="checkbox"/> Informationen mit Bauführer	Magazin	Magaziner Chaufeur Bauführer	2 Std. 1 Std. 1 Std.
3. Schnuppertag	Nachmittag	<input type="checkbox"/> 2. Arbeitsgruppe <input type="checkbox"/> Austausch <input type="checkbox"/> Tagebuch ausfüllen	1. Baustelle Büro	Polier Lehrling Betreuer	3 Std. 30 min. 30 min.
<b>Donnerstag</b> TT.MM.20XY <b>Block D</b>					
	Morgen	<input type="checkbox"/> Arbeitsgruppe <input type="checkbox"/> Aufsicht Polier	1. Baustelle	Team Polier	3 Std. 1 Std.
4. Schnuppertag	Nachmittag	<input type="checkbox"/> Arbeitsgruppe <input type="checkbox"/> Rundgang <input type="checkbox"/> Beantwortung von Fragen	1. Baustelle Büro	Polier Polier Betreuer	2 Std. 1 Std. 30 min.

**Kontaktadressen Verantwortliche**

- ☐ Telefon Betreuer
- ☐ Telefon Polier 1
- ☐ Telefon Polier 2
- ☐ Telefon Lehrmeister

Schweizerischer Baumeisterverband  
Berufshandlung, Vörländstrasse 49, 8042 Zürich, +41 58 360 76 00, berufshandlung@baumeister.ch, bauberufe.ch, baumeister.ch

Das Schnupper-  
lehrprogramm jetzt  
herunterladen auf  
[www.bauberufe.ch](http://www.bauberufe.ch)

# LERNENDE ERFOLGREICH GEWINNEN

## Kurz & knapp – Ihre Checkliste

1

### LERNENDE FINDEN

- ✓ Stellenausschreibung kurz, **verständlich und sympathisch** formulieren
- ✓ Moderne **Hilfsmittel** oder überraschende Aspekte des Arbeitsumfelds aufzeigen
- ✓ **Soziale Medien** für die Stellenausschreibung nutzen
- ✓ **Zeitnah** auf Anfragen **reagieren** (innerhalb 24 h)
- ✓ Kontaktaufbau mit Schulen: Betriebsbesichtigungen, Berufswahl-Parcours

2

### VORBEREITUNG DER SCHNUPPERLEHRE

- ✓ **Interessenten informieren:** Wann, Wo, bei Wem, Was (Ablauf), Wie (Kleidung)
- ✓ **Programm** mit bestmöglichem **Einblick** in die verschiedenen Berufstätigkeiten zusammenstellen
- ✓ **Betreuungsperson** definieren und informieren
- ✓ **Arbeitsmaterial und Sicherheitsausrüstung bereitstellen**, inkl. Schnuppertagebuch und Unterlagen zur Aus- und Weiterbildung im Beruf

3

### WÄHREND DER SCHNUPPERLEHRE

- ✓ Interessenten **persönlich willkommen heissen** und dem Team vorstellen
- ✓ **Einführungsgespräch:** Tages-/ Wochenprogramm, Ansprechpartner, Abgabe Schnuppertagebuch
- ✓ Interessenten **einbinden:** unterschiedliche Arbeiten, persönliche Erfolgserlebnisse ermöglichen, nicht nur als Hand-langer einsetzen
- ✓ Interessenten **ermutigen, Fragen zu stellen** und ihnen regelmässig Feedback geben
- ✓ Nach Möglichkeit **mehr als eine Baustelle besuchen** lassen, Austausch mit Polieren und Lernenden ermöglichen
- ✓ Aus- und **Weiterbildungsmöglichkeiten im Beruf aufzeigen**

4

### NACH DER SCHNUPPERLEHRE

- ✓ **Kontaktperson** bei Fragen angeben
- ✓ Wenn als Lernender erwünscht, sich proaktiv beim Interessenten melden
- ✓ **Nächste Schritte fixieren**, Verbindlichkeit schaffen durch gemeinsam definierte Meilensteine: zweite Schnupperwoche, Elterngespräch mit Betriebsbesichtigung, Vertragsunterzeichnung, bis zum Lehraustritt

5

### ABSCHLUSS

- ✓ **Formales Schlussgespräch** mit Wochenrückblick, Notizen aus Schnuppertagebuch besprechen
- ✓ **Klare Auskunft über die Einschätzung** seitens des Betriebs geben und weiteres Vorgehen definieren



## 3. GEWINNEN

**Wie erfolgt der Schritt vom Schnuppern zum Lehrvertrag?** Auch nach einer für beide Seiten erfolgreichen Schnupperzeit möchte sich der Interessent wahrscheinlich weitere Berufe oder Betriebe ansehen, um sich seiner Berufswahl noch sicherer zu werden. Dieses Verhalten bezeichnet man als das «Abbauen kognitiver Dissonanz». Genau gleich verhalten wir uns als Konsumenten, beispielsweise beim Kauf eines Autos. Haben wir uns für eines entschieden, überzeugen wir uns mit weiterer Recherche von seinen Vorteilen und suchen die positive Abgrenzung zu anderen Autos. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass der Interessent in dieser Phase weiterhin aktiv betreut wird.



### Was tun?

- Sich beim Interessenten nach dem Schlussgespräch in der Schnupperzeit bestätigend melden und das Interesse bekräftigen; am besten brieflich mit Blick auf wichtige Beeinflusser wie Eltern oder Lehrpersonen
- Nächste Schritte zeitlich fixieren; z. B. eine weitere Schnupperwoche
- Verbindlichkeit durch gemeinsam definierte Meilensteine schaffen; z. B. Besprechung mit den Eltern, Besprechung des Lehrvertrags, Unterschrift, Lehrantritt
- Anbieten, dass die Eltern gemeinsam mit dem Interessenten den Betrieb besichtigen
- In solchen Gesprächen nicht nur den eigenen Betrieb «gut verkaufen», sondern die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten mit dem SBV-Material aufzeigen
- Eine Kontaktperson definieren, die bei Fragen gut erreichbar ist und hilft, allfällige Unsicherheiten und Vorbehalte auszuräumen

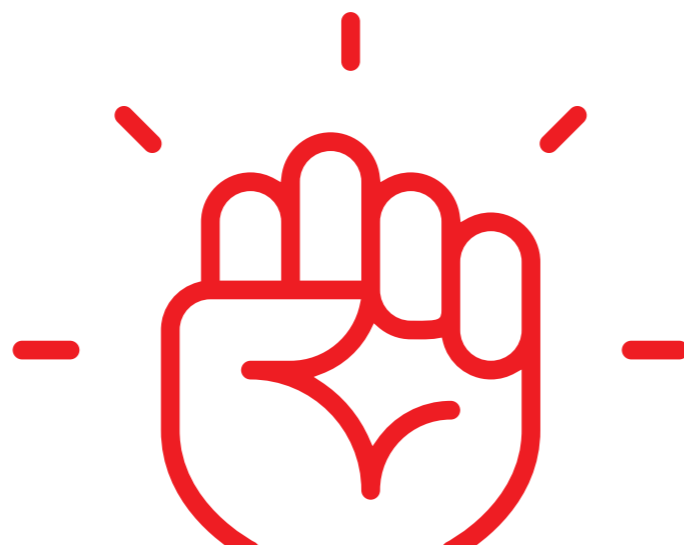


### Was vermeiden?

- Abwarten, bis sich der Interessent von sich aus meldet, «weiss ja, wo wir sind»

### Weiterführende Informationen

- Schweizerischer Baumeisterverband, Karriere [www.bauberufe.ch/de/ausbildungskarriere/kader/](http://www.bauberufe.ch/de/ausbildungskarriere/kader/)
- SDBB Berufsberatung, Hilfsmittel betriebliche Grundbildung [www.berufsbildung.ch/dyn/4160.aspx](http://www.berufsbildung.ch/dyn/4160.aspx)



## 4. MULTIPLIZIEREN

**Wie können die Mitarbeitenden als Botschafter eingespannt werden?** Die beste, weil persönlichste und glaubwürdigste Werbung ist die Mund-zu-Mund-Kommunikation unter Bekannten. Die eigenen Mitarbeitenden und insbesondere die Lernenden bieten ideale Möglichkeiten, möglichst positiv über den eigenen Betrieb zu berichten, Einblick in die Berufe und den Arbeitsalltag zu geben und offene Stellen zu teilen. Dazu ergeben sich heute dank der sozialen Medien und Smartphones pragmatische, emotionalisierende und zeitnahe Möglichkeiten.



### Was tun?

- Die eigenen Auftritte in den sozialen Medien (z. B. Facebook, Instagram) durch Lernende bewirtschaften oder diese fix ein Themenfeld bespielen lassen
- Als Teil der Ausbildung Lernende dazu ermuntern, beispielsweise jede Woche einen Kurzbeitrag («Highlight der Woche») zu verfassen
- Betriebsanlässe medial begleiten und Gruppenbilder oder Kurzfilme an alle Mitarbeitenden zum Weiterverteilen zuspielen; dazu kann eine betriebsinterne Whats App-Gruppe hilfreich sein
- Gemeinsam erreichte Highlights (z. B. Fertigstellung eines Baus, Einweihung einer neuen Maschine usw.) ebenfalls medial begleiten und zur Weiterverteilung bereitstellen
- Auch heute ist ein «Tag der offenen Tür» für Familien und Bekannte wichtig und richtig; ggf. Pensionäre dazu einladen – auch diese sind weiterhin Botschafter
- Plattformen zur Bewertung von Arbeitgebern (z. B. [www.kununu.com/ch](http://www.kununu.com/ch)) in regelmässigen Abständen einsehen und Mitarbeitende ermuntern, auf diesen eine Bewertung abzugeben; auch bei Austritten hilft das aktive Ansprechen darauf, offenere Feedbacks als versteckte «Seitenhiebe» zu erhalten
- Nach Möglichkeit bei Arbeitgeberqualifizierungen durch unabhängige Dritte teilnehmen



### Was vermeiden?

- Den Mut nicht aufbringen, Neues zumindest einmal auszuprobieren
- Versuchen, soziale Medien oder die Mediennutzung der Mitarbeitenden (ausserhalb der Arbeitszeit) zu «kontrollieren»

# AUSWAHL VON LERNENDEN

## Berufswerbung

Damit Sie geeignete Lernende finden, haben sich in der Praxis die folgenden Massnahmen bewährt:

- Stelleninserat auf [www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch) publizieren (oder auf anderen Plattformen)
- Stelleninserat auf firmeneigener Webseite publizieren
- Stelleninserat an lokale Schulen senden
- Mitarbeitende zu Mund-zu-Mund-Propaganda einladen

Für die weitergehende Berufswerbung eignen sich die folgenden Massnahmen:

- Besuch in Schulklassen
- Gewerbeausstellungen
- Betriebsbesichtigungen (Tag der offenen Türen)

Für diese Massnahmen stellt Ihnen der Schweizerische Baumeisterverband vielfältige Informationen zur Verfügung (z.B. Broschüren, PowerPoint-Präsentationen, ...).

## Selektionsprozess

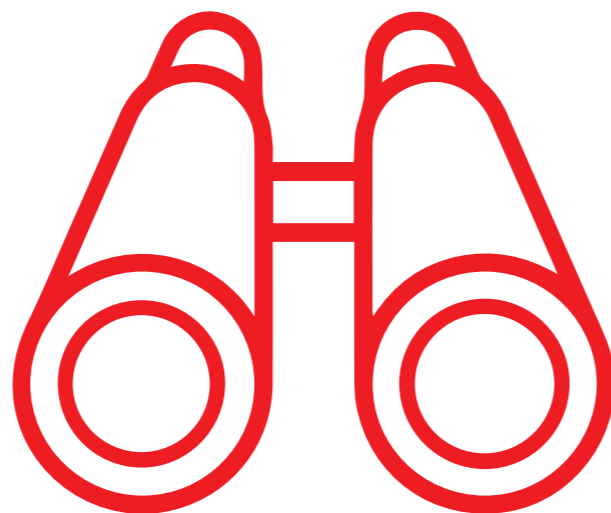
Für die Selektion von Lernenden haben sich in der Praxis die unten stehenden fünf Schritte bewährt:

- Bewerbungsunterlagen beurteilen (Lebenslauf, Motivations-schreiben, Schulzeugnisse, Eignungstest)
- Vorstellungsgespräch mit Jugendlichen führen (Seite 27)
- Schnupperlehre durchführen (Seite 28)
- Entscheidung (Seite 29)
- Lehrvertrag ausstellen bzw. Absage senden

## Vorstellungsgespräch

Für den Ablauf des Vorstellungsgesprächs hat sich in der Praxis die folgende Struktur bewährt:

- Vorstellen des Lehrbetriebes (Geschichte, Organisation, Anzahl Mitarbeitende, Arbeitszeiten, Ferien/Betriebsferien, ...)
- Vorstellen der beruflichen Grundbildung (Betreuungsperson, drei Lernorte, Lohn, ...)
- Fragen (Seite 27)
- Fragen des Jugendlichen
- Weiteres Vorgehen (Entscheid/Termin Schnupperlehre)



# FRAGEN FÜR EIN VORSTELLUNGSGESPRÄCH

Die folgenden Fragen eignen sich für Vorstellungsgespräche mit angehenden Lernenden. Der Fragenkatalog ist als Ideensammlung zu verstehen: Die Fragen können beliebig ergänzt oder weggelassen werden.

- Warum möchtest du Maurer / Baupraktiker / Strassenbauer / Gleisbauer / Grundbauer / Pflasterer / Steinmetz / Steinhauer / Steinwerker / Betonwerker / Baumaschinenführer / Unterlags- und Industriebodenbauer werden?
- Was fasziniert dich auf dem Bau?
- Wie bist du auf den von dir gewünschten Bauberuf gekommen?
- Wer oder was hat dich auf die Idee gebracht, diesen Beruf zu lernen?
- Weshalb arbeitest du gerne draussen?
- Hast du Allergien? Wenn Ja: Welche?
- Musstest du schon einmal zum Arzt wegen Rücken- oder anderen Beschwerden?
- Hattest du schon einen Unfall? Wenn Ja: Welchen?
- In welchen Berufen hast du schon geschnuppert? Welche Erfahrungen hast du gemacht?
- Was weissst du über unseren Betrieb?
- Weshalb möchtest du in unserem Betrieb arbeiten?
- Welches sind deine drei Stärken?
- Welches sind deine drei Schwächen?
- Welche Fächer hast du in der Schule besonders gerne? Weshalb?
- Welche Fächer gefallen dir in der Schule überhaupt nicht? Weshalb?
- Was macht dein Vater? Was macht deine Mutter? Was machen deine Geschwister?
- Wie ist dein Verhältnis zu deinen Eltern (und zu deinen Geschwistern)?
- Was machst du in deiner Freizeit?
- Wie reagierst du, wenn du gestresst bist?
- Was machst du, wenn du diese Lehrstelle nicht bekommst?

# SCHNUPPERLEHRE

Die Schnupperlehre auf dem Bau dauert in der Regel fünf Tage. Der Schweizerische Baumeisterverband stellt ein Schnupperlehretagebuch zur Verfügung, das die Jugendlichen durch die Schnupperlehre begleitet und für den Berufsbildner eine wertvolle Selektionshilfe ist. Das Schnupperlehretagebuch kann im Shop des Schweizerischen Baumeisterverbandes bezogen werden.

Bei der Schnupperlehre ist zu beachten, dass das Arbeitsgesetz sowie die Jugendarbeitsschutzverordnung eingehalten werden (Seite 32). Zur Vorbereitung der Schnupperlehre haben sich in der Praxis die folgenden drei Schritte bewährt:

## 1. Administrative Vorbereitung

**Die administrative Vorbereitung umfasst die folgenden Punkte:**

- Wer betreut und beaufsichtigt den Lernenden während der Schnupperlehre?
- Wie sieht das Programm der Schnupperlehre aus?
- Werden das Arbeitsgesetz sowie die Jugendarbeitsschutzverordnung eingehalten?
- Sind insbesondere keine gefährlichen Arbeiten vorgesehen (bis 15 Jahre nur leichte Arbeiten)?
- Ist der Jugendliche im Lohnbuch eingetragen?

## 2. Information des Jugendlichen

**Die Information des Jugendlichen umfasst die folgenden Punkte:**

- Wann, wo und bei wem muss er sich am ersten Tag der Schnupperlehre melden?
- Von wann bis wann muss er arbeiten?
- Wie sieht das Programm der Schnupperlehre aus?
- Welche Arbeitskleider muss er mitnehmen?
- Welche Arbeitskleider erhält er vom Betrieb? (z.B. Jacke, Helm, Schutzbrille, Gehörschutz, ...)
- Wie ist er versichert?
- Muss er eine Mittagsverpflegung mitnehmen?

## 3. Information der Mitarbeitenden

**Die Information der Mitarbeitenden umfasst die folgenden Punkte:**

- Wie heisst der Jugendliche und von wann bis wann absolviert er eine Schnupperlehre?
- Wer betreut den Jugendlichen während der Schnupperlehre?
- Wer bestellt das Schnupperlehretagebuch?
- Alle Mitarbeitenden auf der Baustelle haben den Auftrag, den Lernenden zu beobachten und am Schluss der Schnupperlehre eine Beurteilung abzugeben.

Am Schluss der Schnupperlehre findet ein Gespräch mit dem Jugendlichen statt. Für das Gespräch ist der Betreuer verantwortlich. Er bereitet sich mit den zwei untenstehenden Fragen auf das Gespräch vor:

- Wie haben andere Personen auf der Baustelle den Jugendlichen erlebt?
- Wie beurteile ich den Jugendlichen? (Seite «Die Beurteilung meiner Betreuer» im Schnupperlehretagebuch ausfüllen)

**Für den Inhalt des Gesprächs am Schluss der Schnupperlehre haben sich die folgenden Punkte bewährt:**

- Wie hat dir die Schnupperlehre gefallen?
- Was hat dir nicht gefallen?
- Wie beurteilst du die Schnupperlehre? (Seite «Meine Beurteilung der Schnupperlehre» im Schnupperlehretagebuch besprechen)
- Wie beurteilen wir dich? (Seite «Die Beurteilung meiner Betreuer» im Schnupperlehretagebuch besprechen)
- Wie sieht das weitere Vorgehen aus? (Absage oder Gespräch mit Eltern)



# ENTSCHEIDUNG

Vor dem definitiven Entscheid empfehlen wir ein Gespräch mit den Eltern und dem Jugendlichen. Ziel des Gesprächs ist das gegenseitige Kennenlernen. Mit dem Gespräch haben Sie die Möglichkeit zu erfahren, in welchem Umfeld der Jugendliche lebt und wie gross die Unterstützung durch die Eltern ist bzw. wie gross Ihr Unterstützungsaufwand sein wird. Bei Bedarf können Sie auch die Klassenlehrperson des Jugendlichen in das Gespräch miteinbeziehen.

Teil der Entscheidung ist die folgende Kernfrage: Erfüllt der Jugendliche die sozialen und fachlichen Voraussetzungen, um die Lehre in unserem Betrieb erfolgreich zu absolvieren?

Ebenso müssen Sie sich die Frage stellen, ob der Jugendliche sich für die dreijährige oder die zweijährige Lehre eignet. Lernende der zweijährigen Lehre benötigen meist einen grösseren Betreuungsaufwand, weil sie langsamer lernen und mehr Wiederholungen benötigen. Meist sind sowohl die schulischen wie auch die sozialen Defizite grösser als bei Lernenden, die die dreijährige Lehre absolvieren.

Bei schulisch starken und motivierten Lernenden empfehlen wir, die Berufsmaturität in Betracht zu ziehen. Diese Lernenden schätzen meist anspruchsvolle Aufgaben. Dementsprechend müssen Sie sicherstellen können, dass Sie anspruchsvolle Aufgaben anbieten können.

# LEHRVERTRAG

Mit dem Lehrvertrag wird das Arbeitsverhältnis zwischen Betrieb, Lernendem, Eltern bzw. Bevollmächtigten und Kanton festgehalten. Das Formular des Lehrvertrages kann beim kantonalen Berufsbildungsamt bezogen werden.



# LERNEN IM BETRIEB

## Vorbereitung der beruflichen Grundbildung

**Für die Vorbereitung der beruflichen Grundbildung haben sich in der Praxis die folgenden Punkte bewährt:**

- Haben wir den Jugendlichen für die Berufsfachschule angemeldet?
- Haben wir den Jugendlichen für die überbetrieblichen Kurse angemeldet?
- Haben wir den verantwortlichen Berufsbildner bestimmt?
- Haben wir den betrieblichen Ausbildungsplan erstellt, der aus dem Bildungsplan abgeleitet ist?
- Haben wir die halbjährlichen Gespräche der Bildungsberichte in der Agenda eingetragen?
- Haben wir die Arbeitskleider und die persönliche Schutzausrüstung organisiert?
- Haben wir die Werkzeugkiste bereitgestellt?
- Haben wir den Garderobenschrank beschriftet?

## Der erste Arbeitstag

**Der Jugendliche macht von der Schule in die Berufswelt einen riesigen Schritt. Eine professionelle Vorbereitung des ersten Tages ist sehr wichtig, damit die berufliche Grundbildung erfolgreich beginnt. In der Praxis haben sich die folgenden Punkte bewährt:**

- Der verantwortliche Berufsbildner empfängt den Lernenden.
- Ein lockeres Begrüssungsgespräch hilft, die Nervosität zu reduzieren und Vertrauen aufzubauen (z.B. Bist du gut angereist? Hattest du schöne Ferien? ...)
- Berufskleidung, persönliche Schutzausrüstung übergeben
- Baustelle zeigen und erste Instruktion der Arbeitssicherheit
- Zeiten bekannt geben (Arbeitszeit, Pausen, Mittag)
- Lernende Person den Mitarbeitenden vorstellen
- Nur die wichtigsten Informationen weitergeben
- Fragen des Lernenden beantworten

Die Integration des Lernenden ins Team ist eine wichtige und fortlaufende Aufgabe. Sie gelingt, wenn Wertschätzung, Ehrlichkeit und Vertrauen das Betriebsklima prägen.

## Lerndokumentation

Die Lernenden führen eine Lerndokumentation, in der sie laufend alle wesentlichen Arbeiten, die erworbenen Fähigkeiten und ihre Erfahrungen im Betrieb festhalten. Eine Wegleitung regelt die Details der Lerndokumentation. Sie befindet sich im Ordner Dokumentation Auszubildende. Der Berufsbildner überprüft die Lerndokumentation regelmässig und teilt dem Lernenden mit, welche Punkte positiv sowie welche negativ sind und entsprechend verbessert werden müssen.

Die Lerndokumentation darf während der praktischen Prüfung des Qualifikationsverfahrens als Hilfsmittel verwendet werden. Während des mündlichen Fachgesprächs des Qualifikationsverfahrens bildet die Lerndokumentation neben den Leistungszielen des Bildungsplans die Basis.

## Bildungsbericht

Der Berufsbildner hält am Ende jedes Semesters den Bildungsstand der lernenden Person in einem Bildungsbericht fest. Der Bildungsbericht wird mündlich mit dem Lernenden besprochen. Das Gespräch ist sehr wichtig, damit der Lernende weiss, wo er steht und ob er die Lernziele erreicht hat. Im Ordner Lerndokumentation liegt pro Semester ein Bildungsbericht zum Ausfüllen bereit.

## Jugendliche in der Entwicklungsphase

Jugendliche zwischen ca. 12 und 20 Jahren befinden sich in der Regel in einer intensiven Entwicklungsphase. Was in dieser Zeit passiert, bringt die unten stehende Information auf dem Punkt, die an der Türe eines Jugendlichen hing.

**VORSICHT! Wegen Umbauarbeiten an Hirn, Hormonen und Herz kann es vorübergehend zu Unannehmlichkeiten kommen. Ich bitte um Verständnis.**

**In dieser Phase – die auch als «Baustelle im Kopf» genannt wird – loten Jugendliche gerne Grenzen aus. Sie kommen z.B. zu spät auf die Baustelle oder erledigen Arbeiten unzuverlässig, bewusst oder unbewusst.**

In der Praxis haben sich die folgenden Verhaltensweisen bewährt:

- Interesse zeigen, z.B. «Wie geht es dir?»  
«Wie läuft's in der Schule?»
- Regelmässiges Feedback geben, z.B. «... hast du sehr gut gemacht.»
- Selbstvertrauen stärken, z.B. «Du kannst das!»
- Grenzen durchsetzen: z.B. zu spät kommen hat Konsequenzen
- Fachliche sowie soziale Ziele setzen und überprüfen, z.B. Teamfähigkeit, Freundlichkeit, ...
- Geduldig sein, z.B. Lernender kann immer nachfragen, ohne als Dummer dazustehen

## Vormachen – nachmachen – überprüfen

Die drei Lernschritte vormachen – nachmachen – überprüfen haben sich seit Jahrhunderten bewährt. Bevor Sie als Berufsbildner dem Lernenden den neuen Lerninhalt vermitteln (vormachen), überlegen Sie sich, welches Lernziel aus dem Bildungsplan der Lernende lernen muss (z.B. Kompressor bedienen). Beim Vormachen beachten Sie, dass Sie nicht zu viele Informationen geben. Wenn der Lernende die Tätigkeit nachmacht, überprüfen Sie laufend und sagen dem Lernenden, was gut war und was nicht.

Bei Bedarf können Sie z.B. einen Drittlehrjährlernenden engagieren, um dem Erstlehrjährlernenden einzelne Lernziele zu vermitteln. Diese Vorgehensweise hat zwei Vorteile: Lernende lernen voneinander und der Drittlehrjährlernende repetiert sein Wissen nach dem Prinzip: Menschen lernen, wenn sie lehren.

## Konfliktgespräch

Wenn Menschen zusammenarbeiten, kann es zu Konflikten kommen. Der untenstehende Gesprächs-Leitfaden hilft, Konflikte konstruktiv zu lösen.

**Für die Vorbereitung des Gesprächs haben sich in der Praxis die folgenden Fragen bewährt:**

- Wie analysiere ich Situation?
- Wie verlief bisher die Geschichte des Konfliktes?
- Wer muss am Gespräch teilnehmen?
- Wer sind meine Gesprächspartner?
- Welches ist das Ziel meines Gesprächs?
- Welche objektiven Kriterien zur Lösungsfindung sehe ich?
- Welches sind die gemeinsamen Interessen?
- Welche Lösungsideen habe ich?

**Für die Struktur des Konflikt-Gesprächs haben sich in der Praxis die folgenden Punkte bewährt:**

- Begrüssen
- Beobachtungen beschreiben
- Andere Meinungen anhören
- Konfliktursachen suchen
- Gemeinsame Interessen bestimmen
- Idealsituation beschreiben
- Kernproblem definieren
- Lösungen suchen
- Entscheiden und Massnahmen definieren
- Danken und sich verabschieden

**Für die Nachbereitung des Gesprächs haben sich in der Praxis die folgenden Fragen bewährt:**

- Wann überprüfe ich die Umsetzung der vereinbarten Massnahmen?
- Habe ich das Gesprächsziel erreicht?
- Konnte ich die Emotionen im Zaum halten?
- Wie kann ich einen ähnlichen Konflikt in Zukunft vermeiden?
- Mit wem muss ich Kontakt aufnehmen? (z.B. Berufsbildungsamt, Maurerlehrhalle, Berufsfachschule, Beratungsstelle)

## Abschluss der beruflichen Grundbildung

Vor Abschluss der beruflichen Grundbildung müssen Sie entscheiden, ob Sie den Lernenden weiterbeschäftigen. Teilen Sie dem Lernenden Ihren Entscheid wenn möglich einige Monate vor Abschluss des Lehrvertrages mit und begründen Sie den Entscheid.

Ihre Teilnahme an der QV-Feier (ehem. LAP-Feier) zeigt dem Lernenden Ihre Wertschätzung und betont einen positiven Abschluss der beruflichen Grundbildung.

Wie alle Arbeitnehmende hat auch der Lernende Anspruch auf ein Arbeitszeugnis nach Beendigung des Arbeitsvertrages.



Unser Tipp

**Notieren Sie im Verlauf des Semesters konkrete positive und negative Beobachtungen, damit Sie im Semester-Gespräch Ihre Beurteilung anhand von konkreten Beispielen belegen können.**

# GESETZLICHE GRUNDLAGEN

## Bundesverfassung

Grundlage für sämtliche Erlasse auf Gesetzesstufe bildet Art. 63 der Bundesverfassung (BV).

## Berufsbildungsgesetz und Berufsbildungsverordnung

Das seit 2004 in Kraft gesetzte Berufsbildungsgesetz (BBG) regelt die Grundausbildung aller Berufe. Im Gesetz sind die Eckpfeiler für die berufliche Grundbildung formuliert. Ergänzende Vorschriften finden sich in der dazugehörigen Verordnung über die Berufsbildung (BBV).

## Obligationenrecht

Die Artikel 319 bis 362 regeln das allgemeine Arbeitsvertragsrecht. Besondere Bestimmungen zum Lehrvertrag finden sich in den Artikeln 344 bis 346a OR.

## Probezeit

Die Probezeit darf nicht weniger als einen und nicht mehr als drei Monate betragen. Ist die Probezeit nicht genau geregelt, beträgt sie drei Monate. Für den Lehrvertrag gibt es die Möglichkeit, die Probezeit vor dem Ablauf von drei Monaten auf sechs Monate zu verlängern. Dies bedingt jedoch die Zustimmung der kantonalen Behörde (Art. 344a OR).

## Vertragsauflösung

Ein Lehrvertrag ist nach der Probezeit nicht mehr kündbar. Aus wichtigen Gründen ist der Lehrvertrag aber fristlos auflösbar (Art. 346 OR). Wichtige Gründe sind:

- Nichteignung des Auszubildenden (verantwortliche Fachkraft)
- Nichteignung oder Gefährdung des Lernenden
- Unmöglichkeit einer geordneten Beendigung der Ausbildung

## Arbeitsgesetz und Jugendarbeitsschutzverordnung

Das Arbeitsgesetz (Art. 29 bis 32 ArG) und die Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5) enthalten Bestimmungen über den Arbeitseinsatz von Jugendlichen. Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer bis zum vollendeten 18. Lebensjahr.

Die Jugendarbeitsschutzverordnung verbietet generell gefährliche Arbeiten für Jugendliche (Art. 4 ArGV 5). In der Verordnung über gefährliche Arbeiten für Jugendliche des eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) werden die konkreten Arbeiten aufgezählt, welche als gefährliche Arbeiten für Jugendliche gelten (vgl. dazu die Aufzählung in Artikel 1 der Verordnung).

In Abweichung von Art. 4 der Jugendarbeitsschutzverordnung gilt für Maurer/innen EFZ und Baupraktiker/innen EBA in der beruflichen Grundausbildung Folgendes:

Lernende ab 15 Jahren können entsprechend ihrem Ausbildungsstand für gewisse gefährliche Arbeiten herangezogen werden (vgl. Art. 7 Abs. 3 der Verordnung des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) über die berufliche Grundbildung). Dies unter der Voraussetzung, dass bestimmte **begleitende Massnahmen betreffend Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes** im Betrieb eingehalten werden. Die seit dem 1. Juni 2016 geltenden Massnahmen sind von den Baubetrieben zwingend einzuhalten. Im Anhang 2 des Bildungsplanes sind die entsprechenden Baustellenarbeiten (Gefährdungen) und Massnahmen aufgeführt.

Der Einsatz im Rahmen der Grundbildung bedarf einer aktualisierten kantonalen Ausbildungsbewilligung des Betriebes, welche nach dem 1. Juni 2016 ausgestellt wurde. Diese Ausbildungsbewilligung berücksichtigt und erlaubt den Einsatz solcher Jugendlichen für gefährliche Arbeiten.

## Schnupperlehre

Schulpflichtige Jugendliche dürfen gemäss Arbeitsgesetz ab 13 Jahren eine Schnupperlehre absolvieren. Eine Beschäftigung ist nur an Werktagen zulässig und darf höchstens 8 Stunden im Tag und insgesamt höchstens 40 Stunden in der Woche dauern. Beginn und Ende der Beschäftigung müssen zwischen 6 und 18 Uhr liegen. Der jeweilige Einsatz darf nicht länger als zwei Wochen dauern.

Die Kantone können die Beschäftigung von einer Bewilligung abhängig machen beziehungsweise für die Betriebe eine Meldepflicht vorschreiben. Es ist deshalb sinnvoll, sich vor der Durchführung einer Schnupperlehre bei der zuständigen kantonalen Stelle zu erkundigen (z.B. Arbeitsinspektorat).

Gemäss Art. 30 Abs. 2 lit. a ArG und Art. 8 ArGV 5 dürfen Jugendliche ab dem 13. Altersjahr leichte Arbeiten ausführen. Die Differenzierung zwischen leichter und normaler oder gar gefährlicher Tätigkeit erfolgt aufgrund der Art und den Bedingungen, unter der sie ausgeführt wird (Arbeitszeiten, Häufigkeit etc.). Untenstehend sind zwei Beispiele zum Thema leichte und keine leichte Arbeit im Rahmen einer Maurer-Schnupperlehre aufgeführt:

- Leichte Arbeit: Ausmasse erstellen oder bei Vermessungen mittels Spezialgeräten mitrechnen.
- Keine leichte Arbeit: Einebnungs- und Aushubarbeiten oder das Versetzen von Betonelementen mit dem Kran.

**Während der Schnupperlehre dürfen die Jugendlichen keine gefährlichen Arbeiten ausführen (vgl. WBF-Verordnung über gefährliche Arbeiten für Jugendliche Art. 1). Zudem sind die Jugendlichen bei den Arbeiten durch die Betreuungsperson zu beaufsichtigen.**

# RECHTLICHES/ VERSICHERUNGEN

## Was sagt das Arbeitsrecht?

Schnupperlehren sind gemäss geltendem Arbeitsrecht zulässig und schulpflichtige Jugendliche ab 13 Jahren dürfen im Rahmen eines Programmes, das vom Betrieb oder von der Berufsberatung aufgestellt wurde, mit leichten Arbeiten beschäftigt werden, wenn dies hilft ihre Berufswahl vorzubereiten.

Eine solche Beschäftigung ist nur an Werktagen zulässig. Die Tagesarbeit der Jugendlichen muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen. Sie dürfen zwischen 06.00 und 18.00 Uhr während höchstens 8 Stunden am Tag und maximal 40 Stunden pro Woche arbeiten. Bei mehr als fünf Stunden Arbeit täglich ist eine Pause von mindestens einer halben Stunde zu gewähren. Die Dauer eines einzelnen Berufswahlpraktikums ist auf zwei Wochen begrenzt.

Die Kantone können eine solche Beschäftigung von einer Bewilligung abhängig machen oder eine Meldepflicht des Arbeitgebers vorschreiben. Mit einer Bewilligung können weitere Auflagen verbunden sein. Sie betreffen vor allem den ausreichenden Schutz der Jugendlichen, speziell vor Unfallfolgen. Es ist deshalb sinnvoll, sich vor der Durchführung einer Schnupperlehre bei der zuständigen kantonalen Stelle (z.B. Arbeitsinspektorat) zu erkundigen.

## Unfallversicherung

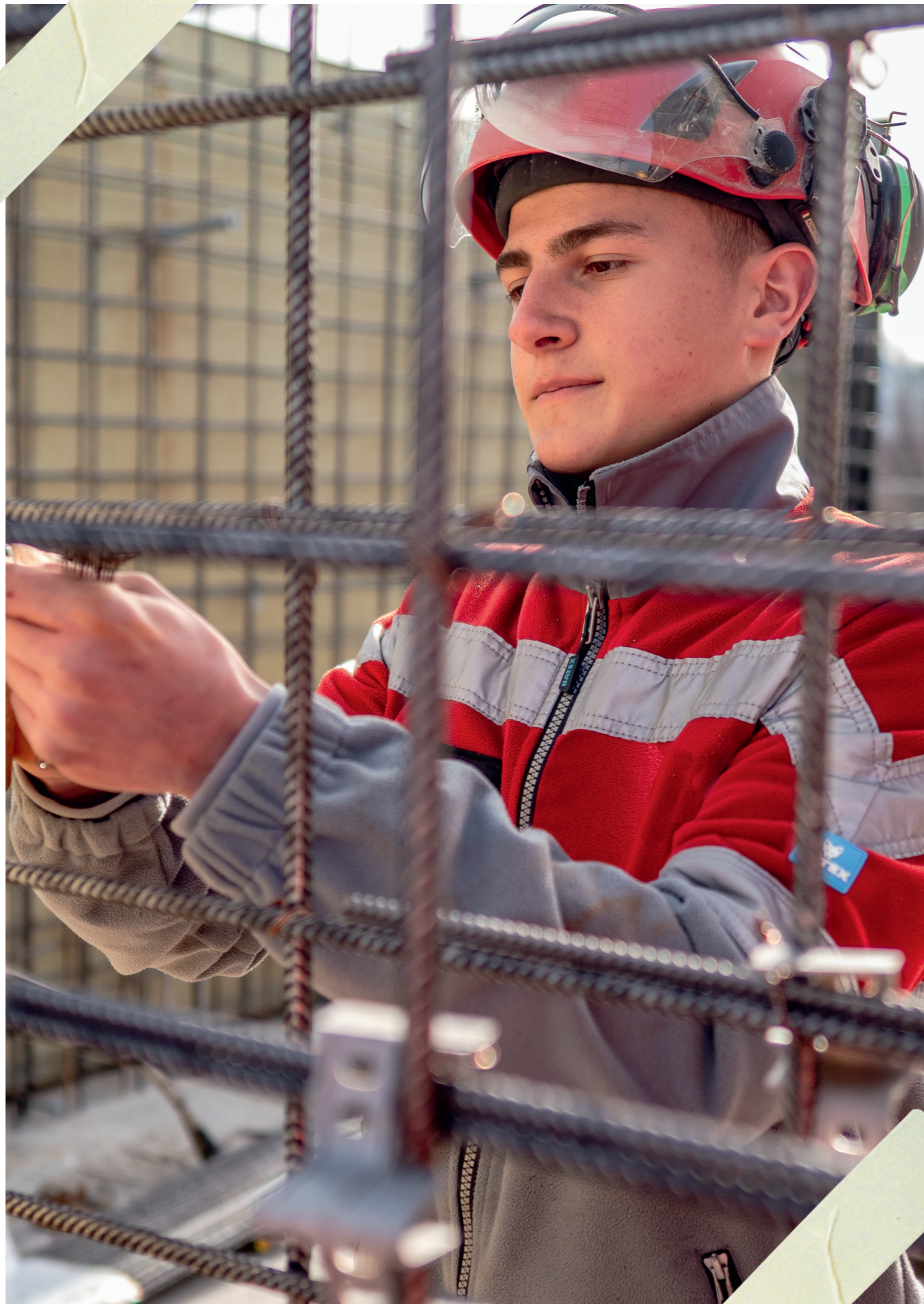
«Obligatorisch (gegen Unfall) versichert sind auch Personen, die zur Abklärung der Berufswahl bei einem Arbeitgeber tätig sind, für die Dauer der Tätigkeit.»

Schnupperlehrlinge sind wie die übrigen Arbeitnehmenden im Lohnbuch einzutragen. Damit sind sie für die Dauer ihrer Schnupperlehre obligatorisch gegen Unfälle, Unfallfolgen und Berufskrankheiten versichert.

Der Betrieb ist zudem verpflichtet, die Arbeitssicherheit von Jugendlichen in einer Schnupperlehre zu gewährleisten. Deshalb sind Jugendliche in der Schnupperlehre auf Gefahren besonders aufmerksam zu machen und stets zu beaufsichtigen.



Für Auskünfte steht Ihnen der Rechtsdienst SBV gerne zur Verfügung:  
**rechtsberatung@baumeister.ch**  
**Hotline: +41 58 360 76 76**



## LOHNT SICH DIESER AUFWAND?

**WIR GESTALTEN DIE ZUKUNFT**

Der Fachkräftemangel wird sich in absehbarer Zeit nicht lösen. Die genannten Empfehlungen helfen, die eigene Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Denn, ob man möchte oder nicht – als Betrieb ist man in den Augen potenzieller Mitarbeitender eine Marke, eine «Employer Brand». Es gilt, den Mut zu haben und sich die Zeit zu nehmen, die eigene Marke aktiv mitzugestalten, statt sich treiben und von aussen einen Stempel aufsetzen zu lassen.

**BAUBERUFE.CH**