

Warum es sich lohnt, Lernende auszubilden?

Sie bilden qualifizierte Nachwuchskräfte aus und leisten so einen Beitrag für die Zukunft Ihres Unternehmens und Ihrer Branche. Verschiedene Studien zeigen, dass das Verhältnis zwischen Nutzen und Aufwand für die Unternehmen positiv ausfällt. Sie sparen Kosten für die Personalrekrutierung und Einarbeitung, wenn Sie Ihre Lernenden nach der Ausbildung weiterbeschäftigen oder später wieder einstellen. Gemäss Kosten-Nutzen-Erhebung des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung EHB beträgt der Nettonutzen (Verhältnis der Bruttokosten und der produktiven Leistung) pro EBA-Lehrverhältnis insgesamt rund 10 000 Franken. Nutzen auch Sie das Potential der Jugendlichen und werden Lehrbetrieb!

Standortbestimmung einfach gemacht mit Self-Check Reifenpraktiker/in!

Die vom RVS realisierte Applikation stellt sicher, dass die Lernenden Reifenpraktiker/innen EBA optimal durch die Grundbildung geführt und auf die Qualifikationsverfahren vorbereitet werden können.

Die Lernenden haben mit dem RVS-Self-Check jederzeit eine Übersicht, welche Leistungsziele sie während der 2-jährigen Grundbildung im Betrieb erfüllen müssen. So können entsprechende «Defizite» frühzeitig und nicht erst beim Qualifikationsverfahren erkannt und die Lernenden sowie die Betriebe informiert werden.

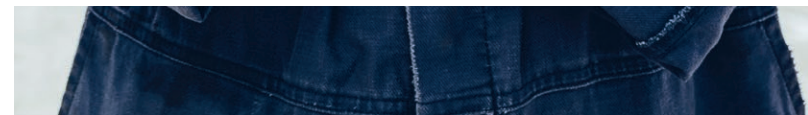


Mehr Informationen finden Sie unter www.swisspneu.ch



Werden Sie Lehrbetrieb für Reifenpraktiker/innen!

Ausbilden lohnt sich!



Informationen für Betriebe

Voraussetzungen, um Reifenpraktiker/innen auszubilden

- Erfüllung der vom RVS empfohlenen Mindesteinrichtungen im Betrieb.

www.swisspneu.ch/Grundbildung

- Anforderungen an Berufsbildner/innen:
 - :: Abschluss höhere Berufsbildung (z.B. Reifenfachmann/frau); oder
 - :: Fähigkeitszeugnis und mind. 2-jährige Berufspraxis im Reifensektor; oder
 - :: eine Fachperson mit mindestens 5-jähriger Berufspraxis im Reifensektor.
 - :: Absolvierung Kurs für Berufsbildner/innen (40 Lektionen praxisbezogene Antworten zu Fragen rund um die Ausbildung von Lernenden)
- Bildungsbewilligung und Lehrvertrag
www.swisspneu.ch/Grundbildung

Infos und Wissenswertes

- Motivation, Interesse, handwerkliche Fähigkeiten und Umgangsformen lassen sich am besten während einer Schnupperlehre überprüfen.
- Betriebe sind verantwortlich, dass alle Leistungsziele gemäss Bildungsplan behandelt und erreicht werden.
www.swisspneu.ch, Grundbildung, BildungsplBi, Seite 3–21, erste Spalte «Leistungsziele Betrieb»

- Wir empfehlen die Begleitung der Lernenden bei der Führung eines Arbeitsbuches.
- Der Ausbildungsstand ist in einem Bildungsbericht festzuhalten und zwingend mindestens einmal pro Semester mit der lernenden Person zu besprechen.
www.berufsbildung.ch, Themen, Lehrvertrag und Bildungsbericht
- Die zwei überbetrieblichen Kurse (üK) sind Teil der praktischen Ausbildung, beschäftigen sich ausschliesslich mit dem Thema der Reparaturtechnik und werden vom RVS organisiert und durchgeführt. Der Besuch der üK (zwei Mal 2 Tage) ist für alle Lernenden obligatorisch.
- Das Qualifikationsverfahren gliedert sich in folgende Teile:
 - :: Praktische Arbeiten (4 Stunden)
 - :: Schriftliche Prüfung Berufskennnisse
 - :: Mündliche Prüfung Berufskennnisse (Berufskennnisse insg. 2 Stunden)
 - :: Erfahrungsnote aus den vier Semesternoten im Fach Berufskunde
 - :: Allgemeinbildung
www.swisspneu.ch/Grundbildung
- Der Lehrbetrieb ist für eine gute Vorbereitung der Lernenden verantwortlich und er muss ihm die dafür notwendige Arbeitszeit ohne Lohnabzug einräumen.
- Der/Die Lernende hat Anspruch auf ein Lehrabschlusszeugnis.

Zahlen und Fakten

- Eine Lohn-Umfrage des RVS aus dem Jahr 2020 hat folgende Lohnbandbreiten ergeben:
 1. Lehrjahr: CHF 550.00 – 750.00
 2. Lehrjahr: CHF 650.00 – 950.00
 13. Monatslohn und Gratifikation: individuell je nach Betrieb.
- Kosten / Gebühren für das Qualifikationsverfahren gehen zulasten des Lehrbetriebs.
- Tägliche Höchstarbeitszeit darf nicht länger sein, als jene der übrigen Arbeitnehmer, jedoch höchstens 9 Stunden.
- Besuch Berufsfachschulunterricht (1 Tag / Woche) und üK (2x2 Tage) gelten als Arbeitszeit.
- Wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden darf in keinem Fall überschritten werden. Eine Zeitkontrolle ist zwingend.
- Überstunden (d. h. Überschreiten der vertraglich geregelten wöchentlichen Höchstarbeitszeit) können erst ab dem vollendeten 16. Altersjahr angeordnet werden und sind nur im Rahmen des 9-Stunden-Tages möglich.
- Überstunden sind i.d.R. mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren oder auszubezahlen (Lohnzuschlag von mind. 25%).