



Schnupperlehre

Eine Hilfestellung für den Lehrbetrieb bei der Durchführung von Schnupperlehren

Ziel einer Schnupperlehre

Durch praktische Arbeit und eigenes Erleben kann die jugendliche Person abklären, ob sie für den Beruf, der sie interessiert, die erforderlichen Neigungen und Voraussetzungen mitbringt. Eine Schnupperlehre ist ab dem 8. Schuljahr sinnvoll.

Eine Schnupperlehre kann auch als Teil des Selektionsverfahrens vom Lehrbetrieb durchgeführt werden. Ziel ist es dann, herauszufinden, ob Bewerber/innen neben der beruflichen Eignung auch in den Lehrbetrieb passen, beziehungsweise, ob ihnen das betriebliche Umfeld zusagt.

Die Bereitschaft der Betriebe, Schnupperlehren durchzuführen, trägt wesentlich zur Qualität des Berufswahlprozesses bei. Einen Beruf authentisch in einem Betrieb kennen zu lernen, ist für die Jugendlichen von grosser Bedeutung. Diese Erfahrung kann nicht durch Infomaterial wie Broschüren oder Videos der Berufsberatung ersetzt werden.

Die Durchführung von Schnupperlehren gibt den Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern nicht nur die Möglichkeit, die für ihren Betrieb am besten geeignete lernende Person zu finden. Berufsbildner/innen leisten damit auch einen sehr wichtigen Beitrag für ihre Branche, indem sie geeigneten Berufsnachwuchs auswählen. Zudem übernehmen sie eine bedeutende soziale Aufgabe im Berufsfindungsprozess von Jugendlichen.

Der Betrieb darf vom Jugendlichen erwarten, dass er sich mit seinem Wahlberuf vor Antritt der Schnupperlehre befasst hat. Es ist empfehlenswert, sich von einem Bewerber oder einer Bewerberin Gründe und Motivation für das Interesse an einem Beruf sowie die Vorbereitung auf die Schnupperlehre fundiert darlegen zu lassen, bevor die Zusage für die Schnupperlehre erfolgt.

Durchführung einer Schnupperlehre

Dauer

Eine Schnupperlehre kann zwischen einem und mehreren Tagen dauern, je nach Wunsch und Möglichkeiten des Betriebs und der Jugendlichen. Der jeweilige Einsatz darf nicht länger als zwei Wochen dauern.

Atmosphäre

Die junge Person sollte ein möglichst abgerundetes und authentisches Bild des Berufs erhalten und für diese wichtige Erfahrung eine Atmosphäre freundlicher Anteilnahme vorfinden. Es ist darum besonders wichtig, dass der Betrieb die jugendliche Person berät, sie anleitet, geduldig auf sie eingeht und sie vor allem ermutigt, Fragen zu stellen.

Programm

Die Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation des Betriebs werden wegen Jugendlichen in der Schnupperlehre nicht umgestellt. Die Arbeiten sollten ein möglichst reales Bild des Berufs aufzeigen, und so gestaltet sein, dass die junge Person diese selbstständig ausführen kann. Es ist sinnvoll, dass der Betrieb ein spezifisches Schnupperlehr-Programm in Form von Tagesabläufen erstellt, an dem sich die junge Person orientieren kann.

Soweit es die betrieblichen Abläufe zulassen, sollen die verschiedenen Arbeitseinsätze so gestaltet werden, dass die junge Person nicht überfordert ist und dennoch einen Gesamteindruck von Beruf und Betrieb erhalten kann.

Betreuung

Während der ganzen Schnupperlehrzeit sollte die Berufsbildnerin oder der Berufsbildner für die Betreuung verantwortlich sein. Für einzelne Arbeiten können auch andere Mitarbeiter/-innen eingesetzt werden. Das kann sehr wohl eine lernende Person sein, die den Jugendlichen im Betrieb Arbeitsabläufe erklärt und sie in den Pausen oder beim Mittagessen begleitet. Jugendliche in der Schnupperlehre sollten sich mit den Lernenden im Betrieb austauschen können. Wichtig ist, dass die Jugendlichen immer wissen, an wen sie sich wenden können. Sie kommen sich sonst verloren vor, wenn sie zum Beispiel eine selbstständige Arbeit ausführen und dazu Fragen haben oder mit der Arbeit früher fertig werden als vorgesehen. Wenn sinnvoll und möglich, kann den Jugendlichen ein Arbeitsplatz zugewiesen werden.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit den Jugendlichen in der Schnupperlehre in Kontakt kommen, müssen über Sinn und Zweck und die wesentlichen Erfordernisse einer Schnupperlehre informiert werden. Sie sollen den Jugendlichen behilflich sein, damit diese einen möglichst umfassenden Einblick in die Tätigkeiten und den Betrieb erhalten.

Schnupperlehr-Tagebuch

Damit die junge Person einen möglichst klaren und vertieften Einblick in den Beruf erhält, kann sie das Erlebte in einem Schnupperlehr-Tagebuch festhalten. Im Schnupperlehr-Programm sollte dafür Zeit eingeplant werden, zum Beispiel an den Randstunden jeweils dreissig Minuten.

Am Ende der Schnupperlehre kann die Berufsbildnerin oder der Berufsbildner die jugendliche Person bitten, einen Schlussbericht über ihre persönlichen Eindrücke der Schnupperlehre zu schreiben. Das Schnupperlehr-Tagebuch bietet dafür eine nützliche Grundlage. Der Schnupperbericht und/oder das Schnupperlehr-Tagebuch dient den Jugendlichen als Gedankenstütze beim Schlussgespräch und kann in ihr persönliches Dossier integriert werden.

Bewertung der Jugendlichen in der Schnupperlehre

Um eine zuverlässige und möglichst ganzheitliche Beurteilung der Jugendlichen zu erreichen, sollten nicht nur einzelne Arbeiten, sondern auch Sozial- und Selbstkompetenzen wie Hilfsbereitschaft, Benehmen und Interesse, bewertet werden. Mehrere Beobachter/innen garantieren ein umfassenderes Bild. Somit macht es Sinn, von allen Betreuungspersonen eine Bewertung mit den wichtigsten Begründungen anhand von Bewertungsblättern erstellen zu lassen (Bericht der Schnupperlehr-Verantwortlichen).

Schlussbesprechung

Die junge Person sollte den Betrieb erst verlassen, wenn eine Schlussbesprechung stattgefunden hat. In diese werden die gemachten Erfahrungen des Jugendlichen (Schnupperbericht oder Schnupperlehr-Tagebuch) sowie die Gesamtbewertung des Betriebs (Bericht der Schnupperlehr-Verantwortlichen) einfließen. Es ist auch möglich, die Eltern zur Schlussbesprechung einzuladen. Der jungen Person muss klar werden, ob sie sich für diesen Beruf eignet und was die weiteren Schritte zur Berufswahl oder Lehrstellensuche sind. Ist die Schnupperlehre Teil der Selektion, ist sie für den Betrieb das beste Verfahren, um zu klären, ob sich die junge Person eignet, im Betrieb eine berufliche Grundbildung zu absolvieren. Am Schluss des Gesprächs müssen alle Beteiligten über das weitere Vorgehen und die damit verbundenen Termine informiert sein.

Anerkennung für gute Leistungen

Bei der Verabschiedung kann der Betrieb der jungen Person eine symbolische Anerkennung übergeben. In welchem Rahmen diese ausfällt, liegt im Ermessen des Betriebs.

Rechtliche Rahmenbedingungen und Versicherungen

Arbeitsrechtliche Vorschriften

Schulpflichtige Jugendliche dürfen gemäss Arbeitsgesetz ab 13 Jahren eine Schnupperlehre absolvieren. Eine Beschäftigung ist nur an Werktagen zulässig und auf höchstens 8 Stunden pro Tag zwischen 6 und 18 Uhr begrenzt. Bei mehr als fünf Stunden Arbeit ist eine Pause von mindestens einer halben Stunde zu gewähren. Insgesamt darf die Arbeitszeit 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten. 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 (z. B. Arbeitsinspektorat) zu erkundigen.

Unfallversicherung

Gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) sind in der Schweiz fast alle Arbeitnehmer/innen obligatorisch gegen Unfälle versichert. Dies gilt auch für Jugendliche in der Schnupperlehre. Es versteht sich, dass sie auf Gefahren besonders aufmerksam gemacht und beaufsichtigt werden müssen.

Der Lehrbetrieb ist verpflichtet, die Arbeitssicherheit von Jugendlichen in der Schnupperlehre zu gewährleisten. Zudem sollte den Jugendlichen während der Schnupperlehre vermittelt werden, mit welchen Gefahren sie während der Ausbildung und beim Ausüben des Berufs konfrontiert sein können, damit sie sich insbesondere von diesem Aspekt des Berufs ein Bild machen können.

Haftpflichtversicherung

Jugendliche in der Schnupperlehre sind während der Dauer der Beschäftigung in der Betriebshaftpflichtversicherung des Betriebs automatisch eingeschlossen. Verfügt der Betrieb nicht über eine abgeschlossene Haftpflichtversicherung, muss er für allfällige Schäden, die von den Jugendlichen während der Schnupperlehre verursacht werden, selber aufkommen. Die Jugendlichen können in der Regel nicht für Haftpflichtschäden belangt werden. Es ist empfehlenswert, vor der Schnupperlehre das Bestehen einer Privathaftpflichtversicherung (z.B. Familienhaftpflicht der Eltern) zu klären.

Checkliste für die Vorbereitung einer Schnupperlehre

Informationen, die die Jugendlichen in der Schnupperlehre benötigen:

- Wann müssen sie sich bei wem am ersten Tag im Betrieb melden?
- Wie kommen sie in den Betrieb (Anreise)?
- Wie lange dauern die Arbeitszeiten?
- Wie sieht das Schnupperlehrprogramm aus?
- Müssen sie spezielle Arbeitskleider tragen?
- Müssen noch Fragen betreffend Versicherungen, Vertrag oder Entschädigung geklärt werden?
- Müssen sie die Verpflegung selber mitnehmen?
- Können sie (falls vorhanden) das eigene Schnupperlehr-Tagebuch mitbringen?

Orientierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb:

- Wie heisst die Jugendliche und von wann bis wann absolviert sie eine Schnupperlehre?
- Wer begrüsst den Jugendlichen am ersten Tag, führt ihn in den Betrieb ein und stellt ihn den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor?
- Wer betreut die Jugendliche während der Pausen und des Mittagessens?
- Welche Aufgaben übernehmen die Lernenden des Betriebs bei der Betreuung?
- Steht das Schnupperlehr-Programm für jeden Tag fest (Betreuungsperson/Zeiteinteilung/Arbeit)?
- Hat jede Betreuungsperson Bewertungsblätter erhalten und ist über deren Anwendung informiert?
- Wer führt das Schlussgespräch mit Gesamtbeurteilung durch und bestimmt das weitere Vorgehen?