

Rechtliche Aspekte der Schnupperlehre

Regelmässig bieten Ingenieur- und Planungsbüros «Schnupperlehren» für Jugendliche an, um ihnen einen Einblick in die Berufswelt des Planers zu geben. Bei der Beschäftigung jugendlicher Arbeitnehmer für Schnuppertage oder -lehren hat sich der Schnupperlehrbetrieb aber immer auch mit rechtlichen Aspekten auseinanderzusetzen.

Text: Claudia Burri, Usic // Fotos: Simon Ziffermayer, FHNW



Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

Das Arbeitsgesetz enthält besondere Schutzvorschriften für jugendliche Arbeitnehmer (Art. 29 ff. Arbeitsgesetz, ArG). Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer beider Geschlechter ab dem 13. bis zum vollendeten 18. Altersjahr (Art. 29 Abs. 1 ArG). Die Ausführungsbestimmungen zum Schutz jugendlicher Arbeitnehmer finden sich in der Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (Jugend-

arbeitschutzverordnung, ArGV 5). Aus den genannten Erlassen lassen sich folgende arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen für Schnupperlehrlinge ableiten:

- Eine Schnupperlehre ist ab dem 13. Altersjahr möglich. Mit der Schnupperlehre wird zwischen dem Schnupperlehrling und dem Schnupperlehrbetrieb ein Rechtsverhältnis begründet. Ist der Schnupperlehrling noch nicht mündig, bedarf es der Zustimmung

des gesetzlichen Vertreters. Idealerweise wird das Schnupperlehrverhältnis schriftlich abgeschlossen, unter Angabe der Parteien, der Dauer, der Arbeitszeit und des Arbeitsortes sowie der Ansprechperson.

- Den Arbeitgeber trifft gegenüber dem Schnupperlehrling eine erweiterte Fürsorgepflicht. Er hat auf die Gesundheit der Jugendlichen gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu ►



Das Arbeitsgesetz enthält besondere Schutzvorschriften für jugendliche Arbeitnehmer (Art. 29 ff. Arbeitsgesetz, ArG). Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer beider Geschlechter ab dem 13. bis zum vollendeten 18. Altersjahr (Art. 29 Abs. 1 ArG).

sorgen. Er hat namentlich darauf zu achten, dass die Jugendlichen nicht überanstrengt werden und vor schlechten Einflüssen im Betrieb bewahrt bleiben.

- Der Arbeitgeber hat sich bei Schnupperlehrlingen an eine strengere Arbeits- und Ruhezeitregelung zu halten. Die Beschäftigung eines Jugendlichen zwischen 13 und 15 Jahren darf höchstens acht Stunden pro Tag und insgesamt 40 Stunden in der Woche dauern, und sie darf die Hälfte der Schulferien nicht überschreiten. Der Beginn und das Ende der Beschäftigung müssen jeweils zwischen 06.00 und 18.00 Uhr liegen. Die Beschäftigung hat an Werktagen zu erfolgen; Nacht- und Sonntagsarbeit sind für Schnupperlehrlinge grundsätzlich verboten. Bei mehr als fünf Stunden Arbeitszeit ist eine Pause von mindestens einer halben Stunde zu gewähren. Schliesslich ist auch die tägliche Ruhezeit von mindestens zwölf aufeinander folgenden Stunden einzuhalten. Für Jugendliche ab 15 Jahren gilt die gleiche Arbeits- und Ruhezeitregelung wie für erwachsene Arbeitnehmer.
- Gefährliche Arbeiten sind für Jugendliche grundsätzlich verboten. Als gefährlich gelten alle Arbeiten, die ihrer Natur nach

oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet werden, die Gesundheit, die Ausbildung und die Sicherheit der Jugendlichen sowie deren physische und psychische Entwicklung beeinträchtigen können. Eine Departementsverordnung definiert die für Jugendliche gefährlichen Arbeiten (Verordnung des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung über gefährliche Arbeiten für Jugendliche). Darunter fallen etwa das Bedienen und der Unterhalt von gefährlichen Maschinen und Werkzeugen sowie Arbeiten, die mit einer erheblichen Brand-, Explosions-, Unfall-, Erkrankungs- oder Vergiftungsgefahr verbunden sind. Zuwiderhandlungen des Arbeitgebers gegen Bestimmungen zum Schutz des Jugendlichen sind sogar strafbar.

- Der Arbeitgeber hat gegenüber dem Schnupperlehrling eine Informations- und Anleitungspflicht. Er muss dafür sorgen, dass alle in seinem Betrieb beschäftigten Jugendlichen von einer befähigten erwachsenen Person ausreichend und angemessen informiert und angeleitet werden, namentlich in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Versicherungen

- Unfallversicherung: Jugendliche in der Schnupperlehre sind obligatorisch gegen Berufsunfälle und -krankheiten sowie bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens acht Stunden auch gegen Nichtberufsunfälle versichert. Der Arbeitgeber ist indessen verpflichtet, seiner Versicherung von der Beschäftigung eines Jugendlichen Mitteilung zu machen. Da die Suva und die privaten Unfallversicherungen unterschiedliche Bestimmungen zur Deklaration von jugendlichen Arbeitnehmern kennen, empfiehlt es sich, bei der Versicherung nachzufragen. Auch wenn ein Jugendlicher während der Schnupperlehre nichts verdient, ist ein gesetzlich vorgegebener Lohn mit der Jahreslohn Deklaration der Unfallversicherung zu melden: Für Jugendliche bis zum 20. Altersjahr sind mindestens 10 Prozent, für Jugendliche ab dem 20. Altersjahr mindestens 20 Prozent des Höchstbetrags des versicherten Tagesverdienstes zu deklarieren. Dies entspricht derzeit einem Betrag von 35 bzw. 70 Franken pro Tag. Bei einer fünftägigen Schnupperlehre wäre somit ein Betrag von 175 bzw. 350 Franken gegenüber der Unfallversicherung mit der Jahreslohnsomme zu deklarieren.

- 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 deshalb empfehlenswert, vor der Schnupperlehre das Bestehen einer Privathaftpflichtversicherung (zum Beispiel Familienhaftpflicht der Eltern) zu klären. ■

Quellenhinweis

Autorin dieses Artikels ist MLaw Claudia Burri, Rechtsanwältin Kellerhals Carrard, Bern.

