



## **Richtlinien der Paritätischen Kommission für das Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe des Kantons Baselland betreffend Einsatz und Entlohnung von jugendlichen Arbeitnehmer/innen**

### **1) Grundlagen**

- Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG)
- Verordnung über die Unfallversicherung (UVV)
- Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (ArG), IV. Sonderschutzvorschriften für jugendliche Arbeitnehmer/innen
- Bundesgesetz über das Zivilgesetzbuch, 5. Teil: Obligationenrecht (OR)
- Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Elektro- und Telekommunikations-Installationsgewerbe im Kanton Baselland vom 1. Januar 2005
- Bundesgesetz über die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen für in die Schweiz entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und flankierende Massnahmen (EntsendeG)
- Verordnung über die in die Schweiz entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (EntsendeV)

### **2) Allgemeines**

Unter Vorbehalt speziell geregelter Ausnahmen dürfen Jugendliche vor dem vollendeten 15. Altersjahr nicht beschäftigt werden (Art. 30 ArG). Die Arbeitgeber fördern beim Jugendlichen das Interesse für eine Berufslehre und den damit verbundenen Berufsabschluss. Sie zeigen die vielfältigen Möglichkeiten und Vorteile einer Berufslehre auf und unterstützen den Jugendlichen bei seinen Anliegen. Weichen die Entlohnungen von den vorliegenden Empfehlungen ab, ist die Paritätische Kommission um vorgängige Abklärung und Zustimmung zu konsultieren.

### **3) Anstellungsverhältnisse**

#### **3.1 Schnupperlehren:**

Schülerinnen und Schüler, die Interesse an einer Berufslehre in unserer Branche bekunden, können Schnupperlehren in den Betrieben absolvieren. Die Anmeldung / Bewerbung hat bei den Betrieben zu erfolgen. Sie ist nicht einheitlich geregelt. Die Dauer der Schnupperlehre beträgt in der Regel 5 Tage und wird meist in Verbindung mit dem verbandsinternen Eignungstest abgeschlossen. Auskünfte über die Bewerbungsmodalitäten, freie Schnupperlehrplätze und Termine erteilen die einzelnen Betriebe ([www.vblei.ch/Mitgliederliste](http://www.vblei.ch/Mitgliederliste)).

Grundsätzlich besteht kein Lohnanspruch des Schnupperlehrlings, da dem Betrieb nicht unwesentliche Kosten erwachsen (Bespreehungen, Orientierungen über die Berufsvoraussetzungen usw.). Ein Sackgeld von Fr. 50.00 gilt als angemessen. Der Unfallschutz nach UVG ist für die bei der SUVA versicherten Betriebe gewährleistet ([www.suva.ch](http://www.suva.ch), Suchbegriff: Schnupperlehrling). In der Regel ist jedoch der Schnupperlehrling über die Schule unfallversichert.

### **3.2 Praktikant/in, Studierende/r:**

Als Praktikant/in gilt, wer einen anerkannten höheren Bildungsweg absolviert und von der Ausbildungsinstitution die Auflage erhält, ein Praktikum mit zeitlicher Befristung im technisch/handwerklichen Bereich bei einer Unternehmung zu absolvieren. Das Praktikum erfordert eine Betreuung ähnlich einem Lernenden im 4. Lehrjahr. Die Studenteninstitution IAESTE (International Association for the Exchange of Students for Technical Experience) Switzerland, Zürich, vermittelt solche Praktikumsplätze international im Gegenrecht. Als Richtlinie für die Entlohnung werden Brutto CHF 2'000.00 per Monat empfohlen. Dabei sind sämtliche Nebenleistungen und Zuschläge sowie die Kosten für eine Zimmermiete eingeschlossen. Der Lohn von Praktikanten/Studierenden gilt nicht als Nebenerwerb, weshalb in diesen Fällen sämtliche gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge arbeitgeber- und arbeitnehmerseitig entrichtet werden müssen. Sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate dauert, sind Praktikanten/Studierende den betriebsüblichen Versicherungen gleich einer/m üblichen Arbeitnehmer/in zu unterstellen (OR Art. 324a).

### **3.3 Ferienjobs für jugendliche Arbeitnehmer/innen (max. 12 Wochen pro Kalenderjahr):**

Als Ferienjob gilt jedes Anstellungsverhältnis, welches während der schulischen Ausbildung (z.B. Grundbildung, Höhere Fachschulen, Universität usw.) eingegangen wird. Es wird empfohlen, für die Entlohnung das Leistungsprinzip anzuwenden, wobei mindestens ein Stundenlohn von Brutto CHF 10.00 ausbezahlt werden sollte. Im Stundenansatz sind – auf der Basis einer 40-Stunden-Woche – sämtliche Nebenleistungen und Zuschläge (13. Monatslohn, Ferien- und Feiertagsentschädigung usw.) inbegriffen. Ferienjobs von jugendlichen Arbeitnehmer/innen oder Aushilfen aller Art gelten nicht als Nebenerwerb, weshalb in diesen Fällen sämtliche gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge arbeitgeber- und arbeitnehmerseitig entrichtet werden müssen. Bei unter dreimonatigen Arbeitsverhältnissen sind keine betriebsüblichen Versicherungen gleich einer/m üblichen Arbeitnehmer/in vorzunehmen.

### **3.4 Jugendliche Arbeitnehmer/innen bis zum 20. Altersjahr (ohne Berufslehre):**

Für die Entlohnung gelten die folgenden Richtlinien:

- a) Bei Anstellungsbeginn: Einstiegslohn (Brutto) CHF 2'500.00 pro Monat
- b) Nach 2jähriger Anstellung: Mindestlohn (Brutto) CHF 3'300.00 pro Monat
- c) Ab dem 20. Lebensjahr: Gemäss den Bestimmungen des GAV.

Für die übrigen Vertragsbedingungen gilt der allgemeinverbindlich erklärte GAV.

Liestal, 30. Juni 2006