

Recht im Alltag: Rechtliche Rahmenbedingungen bei Schnupperlehren

Die Schnupperlehre ist die beste Möglichkeit, einen Beruf kennenzulernen. Die Jugendlichen sollen eigene Vorstellungen vom Beruf mit dem tatsächlichen Alltag vergleichen. Für den Lehrbetrieb heisst das, den Schnupperlehrling nicht nur zuschauen zu lassen – er soll den Beruf «erleben» dürfen, indem er praxisgerechte Aufgaben löst und mit Werkzeugen, Werkstoffen, Geräten in Berührung kommt, allerdings im Rahmen des Arbeitsgesetzes.

Die Schnupperlehre dauert im Allgemeinen fünf Arbeitstage. Dennoch wird mit der Schnupperlehre ein Rechtsverhältnis zwischen dem Schnupperlehrling und dem Lehrbetrieb begründet. Da die Jugendlichen im Zeitpunkt der Schnupperlehre in der Regel noch nicht mündig sind, bedarf es der Zustimmung der gesetzlichen Vertretung, zumeist der Eltern. Die Jugendlichen müssen mindestens 14 Jahre alt sein. Idealerweise sollte das Schnupperlehrverhältnis schriftlich abgeschlossen werden, unter Angabe der Parteien (Lehrbetrieb, Schnupperlehrling/Eltern), der Schnupperlehrdauer, der Arbeitszeit usw.

Arbeitsrechtliche Vorschriften/Meldepflicht

Angesichts der kurzen Schnupperlehrdauer hat der Lehrbetrieb Vorbereitungen zu treffen, um ein möglichst vollständiges und wirklichkeitsnahes Berufsbild vermitteln zu können. Zu Beginn sollte daher ein orientierendes Vorgespräch, verbunden mit einem Betriebs- oder Baustellenrundgang stattfinden. Zudem ist es wichtig, dass eine Bezugsperson für die Betreuung des Schnupperlehrlings bestimmt und ein detailliertes Arbeitsprogramm erstellt wird.

Bei der Arbeitszeitgestaltung hat der Lehrbetrieb auf die Gesundheit des Jugendlichen Rücksicht zu nehmen. Das Arbeitsgesetz schreibt vor, dass die Beschäftigung eines Jugendlichen unter 15 Jahren höchstens 8 Stunden im Tag und ins-

gesamt 40 Stunden in der Woche dauern darf, und zwar während höchstens der Hälfte von mindestens 3 Wochen dauernden Schulferien. Dabei müssen der Beginn und das Ende der Beschäftigung zwischen 06.00 und 20.00 Uhr liegen. Schliesslich ist auch die tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinander folgenden Stunden einzuhalten. Über 15-Jährige dürfen höchstens wie erwachsene Arbeitnehmer beschäftigt werden, jedoch nicht über 9 Stunden pro Tag und 45 bzw. 50 Stunden pro Woche.

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

Untersagte Tätigkeiten

Für Jugendliche bis und mit 19 Jahren verboten sind besonders gesundheitsgefährdende Arbeiten. Darunter fallen etwa das Bedienen und der Unterhalt von gefährlichen Maschinen und Werkzeugen, Arbeiten, die mit einer erheblichen Brand-, Explosions-, Unfall, Erkrankungs- oder Vergiftungsgefahr verbunden sind. Untersagt sind ferner die Bedienung und der Unterhalt von Dampfkesseln, Heisswasserkesseln, Druckbehältern mit gefährlichem Inhalt sowie Untertagearbeit im Stollenbau und in Bergwerken. Für Jugend-

liche unter 16 Jahren ferner verboten sind unter anderem Arbeiten mit heftigen Erschütterungen, Arbeiten mit Schweiß- und Schneidbrennern, das Sortieren von Altmaterial, Arbeiten bei grosser Hitze oder Kälte, das Heben, Tragen oder Bewegen schwerer Lasten. Arbeitsverträge, die gegen diese Verbote verstossen, sind nichtig. Zuwiderhandlungen des Arbeitgebers gegen Bestimmungen zum Schutz des Jugendlichen sind sogar strafbar.

Versicherungen

Arbeitet ein Jugendlicher mehr als 8 Stunden pro Woche, so ist er obligatorisch gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten versichert. Bei weniger als acht Wochenstunden besteht kein Versicherungsschutz für Nichtberufsunfälle.

Während der Schnupperlehrdauer sind die Jugendlichen in der Regel in der Betriebshaftpflichtversicherung eingeschlossen. Verfügt der Betrieb über keine Haftpflichtversicherung, muss er für allfällige Schäden, die von den Schnupperlehrlingen verursacht werden, selber aufkommen. Es ist daher sinnvoll, vor der Schnupperlehre zu klären, ob eine Privathaftpflichtversicherung (z. B. Familienhaftpflicht der Eltern) besteht. ■

Romina Harast, Rechtsdienst

Weitere Informationen zur Schnupperlehre beim SBV-Shop: Wegleitung für den Lehrmeister (Art.-Nr. 50171) und für den Schnupperlehrling (Art.-Nr. 50161).



Romina Harast.

Wir sind für Sie da

Der Rechtsdienst des Schweizerischen Baumeisterverbandes (SBV) steht allen Mitgliedunternehmen unentgeltlich für eine Erstberatung zur Verfügung. Im Internet finden Sie unter www.baumeister.ch/Rechtsdienst diverse Merkblätter und Entscheidungshilfen.

Des Weiteren bearbeiten wir verbandsrelevante Rechtsprobleme und setzen uns für Ihre rechtlichen Interessen bei Behörden und Verwaltungen ein. Für telefonische Rechtsauskünfte unter der Hotline-Nummer 044 258 82 00 erreichen Sie den Rechtsdienst SBV jeweils am Montag und Donnerstag von 14 bis 16.30 Uhr und Dienstag sowie Mittwoch von 8.30 bis 11.30 Uhr.

Unter Angabe Ihrer Mitgliedernummer erreichen Sie uns zu den Hotline-Zeiten auch über die E-Mail-Adresse rechtsdienst@baumeister.ch. Ihre schriftliche Anfrage für eine Erstberatung richten Sie bitte unter Einsendung aller relevanten Unterlagen und Angabe der Mitgliedernummer an:

Schweizerischer Baumeisterverband, Rechtsdienst, Weinbergstrasse 49, 8035 Zürich. ■