



## **Angebote für Jugendliche**

arbeit | weiterbildung | freizeit | wohnen

# **Anstellungsbedingungen für jugendliche Praktikanten der LohnensWert GmbH**

Gültig ab 01. April 2012

LohnensWert GmbH  
Riggenschwil 946  
9248 Bichwil  
071 951 23 89  
078 617 54 10  
[info@lohnenswert.ch](mailto:info@lohnenswert.ch)

## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Allgemeine Bestimmungen.....</b>	<b>4</b>
Firmenpolitik.....	4
Anstellungsbedingungen .....	4
<b>2. Bestimmungen zum Arbeitsverhältnis .....</b>	<b>4</b>
Stellenbeschreibung .....	4
Drogen- und Alkoholmissbrauch .....	4
Arbeitszeugnis .....	4
<b>3. Arbeitszeit, Rapportierung, Schule .....</b>	<b>5</b>
Arbeitszeit.....	5
Überstunden.....	5
Absenzen .....	5
Rapportierung.....	5
Schule.....	5
<b>4. Sorgfaltspflicht und Haftung des jugendlichen Praktikanten.....</b>	<b>6</b>
Betriebsmittel und Unterlagen.....	6
Firmeneigene Fahrzeuge .....	6
Unfallverhütung.....	6
<b>5. Beginn, Dauer und Ende des Arbeitsverhältnisses .....</b>	<b>6</b>
Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses .....	6
Probezeit.....	6
Kündigung.....	7
Fristlose Kündigung .....	7
<b>6. Ferien und Feiertage.....</b>	<b>7</b>
Ferienanspruch .....	7
Bezug der Ferien .....	7
Feiertage, Freitage.....	8
Unumgängliche Absenzen .....	8

<b>7. Besoldung und Vergütung .....</b>	<b>8</b>
Auszahlung.....	8
Abzüge .....	8
Spesen.....	9
Kinder- und Ausbildungszulagen .....	9
<b>8. Vorsorge bei Krankheit, Unfall und im Alter .....</b>	<b>9</b>
Meldepflicht .....	9
Lohnfortzahlungspflicht.....	9
Obligatorische Sozialversicherungen .....	9
Berufliche Vorsorge .....	10
<b>9. Weitere Bestimmungen.....</b>	<b>10</b>
Fahrzeuge für Privatbenützung .....	10
Gesinnung der Arbeitgeberin .....	10
Informationsaustausch mit der zuweisenden Institution .....	10
Ergänzendes Recht .....	10
Gerichtsstand.....	10

## Vorwort

Die Sozialfirma LohnensWert GmbH (die Arbeitgeberin) bietet arbeitsmarktnahe Beschäftigungsmöglichkeiten für stellensuchende Jugendliche. Neben der beruflichen Tagesstruktur bietet die Sozialfirma weitere Leistungen an, welche die berufliche und soziale Integration fördern.

Der Einfachheit wegen wird die männliche Form sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitnehmerinnen verwendet.

## 1. Allgemeine Bestimmungen

### Firmenpolitik

#### Art. 1

Die Arbeitnehmer und Praktikanten repräsentieren die Firma nach aussen. Sie tragen durch gute Arbeit, termingerechte Erledigung der Aufträge und korrektes Verhalten gegenüber Partnern, Kunden und Dritten wesentlich zum guten Ansehen der Arbeitgeberin bei.

### Anstellungsbedingungen

#### Art. 2

Die vorliegenden Anstellungsbedingungen regeln das Arbeitsverhältnis, sowie die Rechte und Pflichten des jugendlichen Praktikanten, soweit im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

## 2. Bestimmungen zum Arbeitsverhältnis

### Stellenbeschreibung

#### Art. 3

Allfällige durch die Arbeitgeberin erlassene Stellenbeschreibungen bilden einen integrierenden Bestandteil des Vertrages. Sie dienen der Definition von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung der Stellen. Der jugendliche Praktikant kann nach Bedarf der Arbeitgeberin auch für andere zumutbaren Tätigkeiten eingesetzt werden.

### Drogen- und Alkoholmissbrauch

#### Art. 4

Der jugendliche Praktikant ist verpflichtet, die Arbeit ohne Drogen- und Alkoholeinfluss anzutreten. Während der Arbeitszeit gilt ein generelles Drogen- und Alkoholkonsumverbot. Das Rauchen ist nur während nicht bezahlten Pausen erlaubt.

### Arbeitszeugnis

#### Art. 5

Der jugendliche Praktikant kann von der Arbeitgeberin ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, sowie über seine Leistungen und das Verhalten ausspricht. Auf besonderes Verlangen des jugendlichen Praktikanten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Die Arbeitgeberin stellt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem jugendlichen Praktikanten ein solches Zeugnis aus.

### 3. Arbeitszeit, Rapportierung, Schule

Arbeitszeit	<p><b>Art. 6</b></p> <p>Die wöchentliche Arbeitszeit ist im Arbeitsvertrag geregelt.</p> <p>Die Präsenzzeiten richten sich grundsätzlich nach den Arbeitszeitregelungen. Abweichungen müssen mindestens sieben Tage im Voraus mit der vorgesetzten Person abgesprochen werden. Sollte keine Einigung zu Stande kommen, hat sich der jugendliche Praktikant nach den Vorgaben der vorgesetzten Person zu richten.</p> <p>Die Fahrtzeit zwischen Arbeitsort und Einsatzort gilt als Arbeitszeit.</p>
Überstunden	<p><b>Art. 7</b></p> <p>Überstunden sind Arbeitsstunden, welche über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus bei übermässigem Arbeitsaufkommen geleistet werden. Nur diejenigen Arbeitsstunden gelten als Überstunden, welche durch Vorgesetzte angeordnet wurden. Überstunden sind in Absprache mit der Arbeitgeberin durch entsprechende Freizeit zu kompensieren. Anstatt des Zeitausgleichs können die Überstunden ohne zusätzliche Entschädigung vergütet werden.</p>
Absenzen	<p><b>Art. 8</b></p> <p>Ist der jugendliche Praktikant aus irgendwelchen Gründen am Erbringen der Arbeitsleistung verhindert, hat er die Arbeitgeberin umgehend zu informieren. Mitzuteilen sind dabei der Grund der Absenz sowie die voraussichtliche Absenzdauer. An den darauf folgenden Tagen wird erwartet, dass die Arbeitgeberin gemäss den individuell getroffenen Abmachungen weiterhin informiert wird.</p> <p>Private Termine wie Arztbesuche oder behördliche Besprechungen sind wenn immer möglich ausserhalb der Arbeitszeit zu vereinbaren.</p>
Rapportierung	<p><b>Art. 9</b></p> <p>Das genaue Festhalten der geleisteten Arbeit ist Grundlage für die korrekte Verrechnung gegenüber unseren Kunden sowie für die Berechnung der Lohn- und Spesenzahlungen.</p> <p>Zur Abrechnung wird pro Kunde und Woche ein Arbeitsrapport erstellt. Für die Arbeitszeiterfassung wird pro Monat eine Zeiterfassung ausgefüllt welche fortlaufend geführt wird.</p>
Schule	<p><b>Art. 10</b></p> <p>Der jugendliche Praktikant besucht während einem Tag pro Woche ein schulisches Brückenangebot. Der Schultag wird der Zeiterfassung mit der durchschnittlichen Tagesarbeitszeit angerechnet. Das Schulgeld wird vom Lohn abgezogen.</p> <p>Weitere Kosten die im Zusammenhang mit dem Schulbesuch entstehen gehen zu Lasten des jugendlichen Praktikanten.</p>

#### 4. Sorgfaltspflicht und Haftung des jugendlichen Praktikanten

Betriebsmittel und  
Unterlagen

##### **Art. 11**

Der jugendliche Praktikant hat mit den Betriebsmitteln und den Materialien, welche er von der Arbeitgeberin für die Ausübung der Tätigkeit anvertraut erhält, sorgfältig umzugehen. Der jugendliche Praktikant haftet der Arbeitgeberin für allfällige Schäden, welche er absichtlich oder fahrlässig verursacht.

Akten, Zeichnungen und technische Unterlagen bleiben Eigentum der Firma und sind nach Beendigung des Auftrages unaufgefordert der vorgesetzten Person auszuhändigen.

Firmeneigene Fahrzeuge

##### **Art. 12**

Der jugendliche Praktikant verpflichtet sich, die Fahrzeuge der Arbeitgeberin sorgfältig zu behandeln. Bei einem Unfall oder auch bei einer Fahrzeugpanne hat der jugendliche Praktikant umgehend die Arbeitgeberin zu benachrichtigen. Wird ein Fahrzeug beschädigt, wird der jugendliche Praktikant zur Bezahlung des angerichteten Schadens herangezogen, wenn ihm ein absichtliches oder fahrlässiges Verhalten vorgeworfen werden kann.

Die Benutzung eines privaten Fahrzeuges für die Arbeitgeberin ist ohne vorgängige Bewilligung durch eine vorgesetzte Person nicht gestattet.

Unfallverhütung

##### **Art. 13**

Jeder, der eine Arbeit ausführt oder einem Mitarbeiter einen Auftrag erteilt, ist nicht nur für die einwandfreie Ausführung, sondern auch für die Erfüllung der Voraussetzungen für eine unfallfreie Durchführung dieser Arbeit verantwortlich.

Die Kenntnis der Unfallverhütung hat sich jeder jugendliche Praktikant unaufgefordert anzueignen.

Unfälle mit Personen- und/oder Sachschäden sind unverzüglich der vorgesetzten Person zu melden.

#### 5. Beginn, Dauer und Ende des Arbeitsverhältnisses

Beginn und Ende des  
Arbeitsverhältnisses

##### **Art. 14**

Das Arbeitsverhältnis beginnt am Tage des Stellenantritts und endet am Tage der Auflösung durch Kündigung, Tod oder mit Ablauf des befristeten Vertrages.

Probezeit

##### **Art. 15**

Die Dauer der Probezeit wird im Arbeitsvertrag geregelt. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht, erfolgt eine entsprechende Verlängerung.

##### **Art. 16**

Kündigung	<p>Das Arbeitsverhältnis kann während der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf Ende einer Woche aufgelöst werden.</p> <p>Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden.</p>
Fristlose Kündigung	<p><b>Art. 17</b></p> <p>Wenn wichtige Gründe vorliegen, kann das Arbeitsverhältnis fristlos, d.h. ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aufgelöst werden. Wichtige Gründe liegen vor, wenn nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.</p> <p>Dies ist insbesondere der Fall bei:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Diebstahl während der Arbeitszeit bzw. auf dem Firmengelände</li> <li>– Gewaltanwendung oder Gewaltandrohung während der Arbeitszeit bzw. auf dem Firmengelände</li> <li>– Führen und bedienen von Maschinen und Fahrzeugen unter Drogen- und Alkoholeinfluss</li> </ul> <p>Das Arbeitsverhältnis kann im Wiederholungsfall und nachdem eine schriftliche Verwarnung ausgesprochen wurde in insbesondere folgenden Fällen fristlos aufgelöst werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Drogen- und Alkoholkonsum während der Arbeitszeit</li> <li>– Unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit</li> <li>– Nichtbefolgen der Anweisungen von Vorgesetzten</li> </ul>

## 6. Ferien und Feiertage

Ferienanspruch	<p><b>Art. 18</b></p> <p>Erfolgt der Ein- beziehungsweise Austritt innerhalb des Kalenderjahres so besteht ein verhältnismässiger Ferienanspruch (pro-Rata temporis entsprechend der Vertragsdauer).</p>
Bezug der Ferien	<p><b>Art. 19</b></p> <p>Die Arbeitgeberin bestimmt den Zeitpunkt der Ferien, wobei wenn immer möglich auf die Wünsche des jugendlichen Praktikanten Rücksicht genommen wird.</p> <p>Ferien und Ferientage können nur dann und für solange bezogen werden, als der jugendliche Praktikant über einen positiven Ferientagsaldo verfügt. Bezieht er Ferien, so wird die Anzahl der bezogenen Ferientage dem Guthaben der Ferientage abgezogen.</p> <p>Ausnahmsweise kann die Arbeitgeberin einen Vorbezug von Ferientagen bewilligen.</p>

Feiertage, Freitage

**Art. 20**

Als Feiertage gelten die kantonalen Vorgaben des im Arbeitsvertrag aufgeführten Arbeitsortes. Auf einen Arbeitstag fallende, gesetzliche Feiertage werden bezahlt.

Unumgängliche Absenzen

**Art. 21**

Die Arbeitgeberin zahlt den vollen Lohn bei nachstehend aufgeführten unumgänglichen Absenzen, soweit die Ereignisse auf effektive Arbeitstage im Betrieb fallen. Die Absenzen müssen so früh wie möglich angekündigt werden.

- Militärischer Orientierungstag 1 Tag
- Heirat 1 Tag
- Vaterschaftsurlaub 2 Tage
- Todesfall in der Familie (Ehefrau und Kinder) 3 Tage
- Todesfall von nächsten Verwandten (Geschwister, Eltern und Schwiegereltern) 3 Tage
- Todesfall von näheren Verwandten (Grosseltern, Onkel, Tante, Cousin, Cousine) 1 Tag
- Wohnungswechsel (sofern in ungekündigter Stellung) 1 Tag

**7. Besoldung und Vergütung**

Auszahlung

**Art. 22**

Die Arbeitnehmerin bezahlt dem jugendlichen Praktikanten einen Monatslohn, zahlbar jeweils am Ende des Monats.

Der Lohn hängt von Alter und Leistung des jugendlichen Praktikanten ab, und wird jeweils für drei Monate festgelegt.

Die Überweisung findet auf ein vom jugendlichen Praktikanten zu bezeichnendes Konto statt.

Abzüge

**Art. 23**

Vom Bruttogehalt werden die gesetzlichen Arbeitnehmerbeiträge der AHV/EO/ALV und bei Erreichen der gesetzlichen Vorschriften, der NBUV und der Pensionskasse (BVG) abgezogen.

Spesen

**Art. 24**

Ordentliche Spesen für Reisen und Verpflegung werden nur gegen Beleg rückvergütet.

Bei Arbeiten die weiter als 15 Kilometer des Anstellungsortes entfernt sind, hat der jugendliche Praktikant Anspruch auf eine Verpflegungsentschädigung für ein Mittagessen. Diese wird gegen Beleg rückvergütet.

Weitere Verpflegungs- und Übernachtungsentschädigungen werden situativ geregelt.

Betrieblich notwendige Fahrten mit dem Privatauto werden mit Fr. 0.70 pro Kilometer abgegolten. Wenn Reisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln billiger und zumutbar sind, sind diese zu verwenden.

Kinder- und  
Ausbildungszulagen

**Art. 25**

Der jugendliche Praktikant hat Anspruch auf einen seiner Arbeitszeit entsprechenden Teil der Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss kantonalem Recht. Es ist Sache des jugendlichen Praktikanten das entsprechende Formular, welches er bei der Arbeitgeberin beziehen kann, auszufüllen und an die Arbeitgeberin weiterzuleiten.

**8. Vorsorge bei Krankheit, Unfall und im Alter**

Meldepflicht

**Art. 26**

Der jugendliche Praktikant hat bei Krankheit oder Unfall die Arbeitgeberin über ihre Verhinderung an der Arbeitsleistung unverzüglich zu verständigen. Ist der jugendliche Praktikant wegen Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig, hat er der Arbeitgeberin ab dem 3. Arbeitstag unaufgefordert ein Arzteugnis vorzulegen. Auf Verlangen der Arbeitgeberin hat sich der jugendliche Praktikant bei einem von der Arbeitgeberin zu bezeichnenden Vertrauensarzt untersuchen zu lassen.

Lohnfortzahlungspflicht

**Art. 27**

Ist der jugendliche Praktikant aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm die Arbeitgeberin ab dem ersten Tag des 4. Anstellungsmonats für maximal drei Wochen pro Jahr den darauf entfallenden Lohn zu entrichten. Dauert das Arbeitsverhältnis länger als ein Jahr, richtet sich die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht pro Jahr nach der Berner Skala.

Obligatorische  
Sozialversicherungen

**Art. 28**

Gegen die Risiken Alter, Unfall, Invalidität und Arbeitslosigkeit und für Arbeitsverhinderungen infolge öffentlicher Dienstleistungen (v.a. Militär-, Zivil- und Zivildienst) ist der jugendliche Praktikant im Rahmen von AHVG/IVG, UVG, AVIG und EO obligatorisch versichert. Weibliche Jugendliche sind zusätzlich für die Mutterschaftsentschädigung versichert.

Berufliche Vorsorge

**Art. 29**

Der jugendliche Praktikant ist, sofern er die Voraussetzungen erfüllt, einer Pensionskasse angeschlossen. Die Bestimmungen und Leistungen der Vorsorgeeinrichtung richten sich nach dem Pensionskassenreglement, welches dem jugendlichen Praktikanten durch die Arbeitgeberin auszuhändigen ist.

**9. Weitere Bestimmungen**

Fahrzeuge für  
Privatbenützung

**Art. 30**

In Ausnahmefällen kann dem jugendlichen Praktikanten auf Anfrage die Benützung eines Geschäftsfahrzeuges für private Zwecke gestattet werden. Er hat die gefahrenen Kilometer der Arbeitgeberin zu melden und zu entschädigen.

Schäden an Fahrzeugen, durch Unfall oder unsachgemässe Verwendung, müssen sofort der Arbeitgeberin gemeldet werden. Entstehende Kosten werden dem Verursacher / der Verursacherin belastet.

Gesinnung der Arbeitgeberin

**Art. 31**

Dem jugendlichen Praktikanten sind die christliche Ausrichtung der Sozialfirma LohnensWert GmbH (die Arbeitgeberin) und der diakonische Charakter der Arbeit bekannt.

Informationsaustausch mit  
der zuweisenden Institution

**Art. 32**

Die Arbeitgeberin arbeitet eng mit den zuweisenden Institutionen zusammen (sofern eine solche Vorhanden ist) und informiert diese über den Verlauf der Anstellung.

Ergänzendes Recht

**Art. 33**

Soweit das Arbeitsverhältnis nicht durch diese Anstellungsbedingungen oder individuell dazu vereinbarte Ergänzungen geregelt wird, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR).

Gerichtsstand

**Art. 34**

Der Gerichtsstand befindet sich in Oberuzwil SG

\* \* \* \* \*

Bichwil den 01. April 2012

Die Geschäftsleitung