

Titel	Lohnregelungen in Sonderfällen: Auslegungsfragen
Untertitel	Art. 45 Abs. 1 lit. b AVE LMV
Dokumentnummer	SVK 30/2012; Verweis auf SVK 42/2009
Datum	19.04.2012

Kategorien

Lohn / Lohnklassen

SVK Zusammenfassung / Hinweise

Wie ist der Wortlaut "Jugendliche, die das 17. Altersjahr noch nicht erreicht haben" auszulegen?

Am Tag nach dem 16. Geburtstag hat der Jugendliche sein 17. Altersjahr erreicht, weshalb sich ab diesem Moment ein Arbeitgeber nicht mehr auf diesen Passus berufen kann. Zu beachten gilt jedoch, dass der 16-Jährige je nach Ausgangslage als 'Praktikant', 'Schüler' oder 'Student' betrachtet werden kann.

Vgl. weitergehend zu dieser Thematik auch Referenzfall 42/2009.

Entscheid

Auslegung von Art. 45 Abs. 1 lit. b LMV, Lohnregelungen in Sonderfällen (SVK Referenzfall 30/2012)

Es galt die Frage zu klären, wie der Wortlaut „Jugendliche, die das 17. Altersjahr noch nicht erreicht haben“ in Art. 45 Abs. 1 lit. b LMV auszulegen ist.

Nach sprachlich korrekter Auslegung wird das 17. Altersjahr am Tag nach dem 16. Geburtstag erreicht. Somit können 16-Jährige grundsätzlich nicht mehr unter den Passus „Jugendliche, die das 17. Altersjahr noch nicht erreicht haben“ subsumiert werden.

Zu beachten gilt es jedoch, dass 16-Jährige je nach Ausgangslage auch als ‚Praktikanten‘, ‚Schüler‘ oder ‚Studenten‘ im Sinne von Art. 45 Abs. 1 lit. b LMV betrachtet werden könnten. Die Löhne können in diesen Fällen aber nur dann individuell vereinbart werden, wenn die Beschäftigungsdauer der Praktikanten nicht mehr als zwei Monate im Kalenderjahr beträgt (diese Beschränkung auf zwei Monate im Kalenderjahr gilt im Übrigen auch für die ‚Jugendlichen‘ im Sinne dieses Artikels; gemäss Referenzfall SVK 42/2009, der auf der Homepage publiziert ist, findet Art. 45 Abs. 1 lit. b LMV nach dessen klaren und restriktiv auszulegenden Wortlaut nur dann Anwendung, wenn der Jugendliche kumulativ das 17. Altersjahr noch nicht erreicht hat und seine Beschäftigungsdauer nicht mehr als zwei Monate im Kalenderjahr beträgt).

Es bleibt jedoch darauf hinzuweisen dass diese Regelung nicht absolut anzuwenden und den PBKs im Einzel- und Ausnahmefall ein gewisses Ermessen einzuräumen ist (z.B. wenn mit einer befristeten Anstellung zu niedrigeren Konditionen in Betracht gezogen wird, dem jungen Mitarbeiter danach eine Lehrstelle zu offerieren). Wichtig ist jedoch, dass der Arbeitgeber sich in solchen Fällen rechtzeitig mit der entsprechenden PBK in Verbindung setzt, um die spezielle Situation aufzuzeigen, damit ein adäquater Lösungsansatz gefunden werden kann.