

## IHR INFORMATIONS-DIENST !

ARBEITSVERTRÄGE	Schriftliche Arbeitsverträge für Rechtssicherheit!
	<p>Der Artikel 330b (Obligationenrecht) trat auf den 1. April 2006 in Kraft und schreibt Folgendes vor:</p> <p>Wurde das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit oder für mehr als einen Monat eingegangen, so muss der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses den Arbeitnehmer schriftlich informieren über:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A, Die Namen der Vertragsparteien ;</li> <li>B, Das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses ;</li> <li>C, Die Funktion des Arbeitnehmers ;</li> <li>D, Den Lohn und allfällige Lohnzuschläge ;</li> <li>E, Die wöchentliche Arbeitszeit.</li> </ul> <p>Werden Vertragselemente, die nach Absatz 1 mitteilungs pflichtig sind, während des Arbeitsverhältnisses geändert, so sind die Änderungen dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nachdem sie wirksam geworden sind, schriftlich mitzuteilen.</p> <p>Auf Grund dieser schriftlichen Informationspflicht sich umso mehr, ab sofort alle Arbeitsverträge nur noch schriftlich abzuschliessen.</p> <p>Ein Arbeitsvertrag wird nicht schriftlich abgeschlossen für die Mehrheit der Arbeitsverhältnisse, die problemlos sind, sondern für die wenigen, die später zu Schwierigkeiten führen – doch wer weiss das bereits beim Vertragsabschluss?</p> <p>Wenn Sie einen Arbeitnehmer anstellen, der dem GAV untersteht genügt es, im Arbeitsvertrag die obgenannten Elemente schriftlich festzuhalten. Für alles andere kann auf den GAV verwiesen werden.</p>
AUSBILDUNG	Schnupperlehre für Jugendliche
	<p>Eine Schnupperlehre hilft auf der Suche nach dem "richtigen » Beruf"!</p> <p>Gemäss einer vom Amt für Studien- und Berufsberatung Oberwallis durchgeführten Umfrage bei Schülern, welche sich für einen Ausbildungsweg / Lehre entscheiden sollen, gaben 67% der Befragten an, dass Ihnen die Schnupperlehre „viel“ brachte (<i>Zur Auswahl standen: Viel – eher viel – eher wenig – wenig</i>). Die Umfrage zeigt, wie wichtig die Schnupperlehre zur Entscheidungsfindung beiträgt.</p> <p>Für den Betrieb steht klar im Vordergrund, den richtigen „Lehrling“ zu finden. Die Jugendlichen hingegen wollen erst mal herausfinden, ob der Beruf für sie der Richtige ist und ob die Tätigkeit ihren Vorstellungen entspricht. Zum Beispiel sollen sich die Schnupperlehrlinge darüber klar werden, ob die Lehre von den körperlichen Anforderungen her in Frage kommt: Wenn Jugendliche sehen, dass man den ganzen Tag stehen muss oder dreckige Hände bekommt, bekommen sie ein klares Bild von der Arbeit. Anderen wiederum liegt es nicht den ganzen Tag vor einem Bildschirm zu sitzen.</p> <p>Bei einer Schnupperlehre sollte der Lehrmeister den jungen Menschen ernst nehmen, aber ihn nicht überfordern. Dazu gehört es, dass die Schnupperlehrlinge auch mal selber anpacken sollen. Bei einfachen Arbeiten an der Drehbank sieht man rasch, ob einem handwerkliche Arbeit liegt oder ob jemand zwei linke Hände hat.</p> <p>Eine Schnupperlehre, die in der Regel eine Woche dauert, ist zudem ideal, um herauszufinden, ob man sich zwischenmenschlich versteht und ob ein Jugendlicher mit seiner ganzen Persönlichkeit in die Unternehmenskultur passt.</p>

## IHR INFORMATIONS-DIENST !

<b>FAMILIENZULAGENKASSE MEROBA</b>	<b>Erweiterung der Familienzulagenkasse im Oberwallis</b>
	<p>Anlässlich seiner Sitzung vom 15. November 2006, hat der Walliser Staatsrat dem gemeinsamen Antrag des Walliser Verbandes der Elektro-Installationsfirmen und der Familienzulagenkasse CAF-MEROBA zugestimmt, ab dem <b>1. Januar 2007</b> den Erfassungsbereich der vorgenannten Kasse im Oberwallis zu erweitern.</p> <p>Das bedeutet, dass zukünftig alle Oberwalliser Elektro-Installationsfirmen automatisch der Familienzulagenkasse CAF-MEROBA angeschlossen werden. Was die gegenwärtig bestehenden Installationsfirmen anbelangt, so wechseln nur diejenigen Betriebe ab 1. Januar 2007 die Kasse, welche diesbezüglich den Wunsch dazu äussern.</p> <p>Die Anerkennung der Familienzulagenkasse SPIDA bleibt für Elektro-Installationsfirmen, welche bei dieser angeschlossen bleiben wollen, bestehen.</p>
<b>ENTSANDTE ARBEITNEHMER</b>	<b>Gesetz über entsandte Arbeitnehmer</b>
	<p>Muss toleriert werden, dass schweizerische Unternehmen im Rahmen der Beobachtung der Arbeitsbedingungen weniger gut behandelt werden wie ausländische Unternehmen? <b>Ganz sicher nicht!</b></p> <p>Anlässlich der Session vom November hat der Grosse Rat sich mit dem Walliser Einführungsgesetz über entsandte Arbeitnehmer befasst. Ein Antrag der vorsieht, eine subsidiäre Haftbarkeit des Bauherrn einzuführen, ist von ihren Vertretern hinterlegt worden. Diese Gesetzesvorlage welche gewisse juristische Ansprüche beinhaltet, wird anlässlich der zweiten Lesung debattiert werden.</p> <p>Mehr Informationen zu diesem Thema können Sie beim Walliser Handwerkerverband einholen, unter: <a href="mailto:info@bureauesmetiers.ch">info@bureauesmetiers.ch</a>.</p>
<b>LOHNBEZÜGER ODER SELBSTSTÄNDIG?</b>	<b>Selbstständigkeit ist nicht immer sofort erkennbar</b>
	<p>Bevor Sie einen Auftrag vergeben, ist die Prüfung der Selbstständigkeit des Auftragnehmers wichtig. Sie vermeiden dadurch unliebsame Nachforderungen für Suva-Prämien und AHV/IV/EO/ALV-Beiträge. So prüfen Sie die selbstständige Stellung des Auftragnehmers ?</p> <p>Der Auftragnehmer erbringt Ihnen den Nachweis der Suva, dass er als selbstständig Erwerbender anerkannt ist.</p> <p>Weitere Informationen bei Ihrem <i>Suva-Berater</i> Telefon 0848.820.820 oder unter: <a href="http://www.suva.ch/unternehmerversicherung">www.suva.ch/unternehmerversicherung</a>.</p>
<b>WERBEVERTRÄGE</b>	<b>Vorsicht Betrug!</b>
	<p>Kürzlich liessen sich mehrere Mitglieder durch gefälschte Werbeverträge, die ihnen per Fax oder Post zugeschickt wurden, irreführen.</p> <p>Papier, Logo, Firmenname sowie Layout sind nahezu identisch mit denen der offiziellen Organisationen wie MediaSwiss oder dem Amtsblatt. Doch im Gegensatz zu letzteren unterbereiten diese Verlagshäuser ohne geringste Skrupel Werbeverträge, deren Preis über den gesetzlich festgesetzten Beträgen liegt; ohne Garantie auf Vertrieb.</p> <p>Es sind zwar bereits mehrere Klagen bei Gericht eingereicht worden, doch davon unbeirrt ändern die Gesellschaften ihre Identität und verfolgen ihre Kundenwerbung weiter. Angesichts dieser Situation scheint es am besten, bei dieser Form von Werbung eine «<b>Papierkorb</b>»-Politik zu betreiben.</p>