



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Wegleitung

zur Verordnung 5 zum
Arbeitsgesetz

Jugendarbeitsschutz

Hinweise für die Benutzung der Wegleitung

Die Seitennummerierung erfolgt kapitel- bzw. artikelweise.

Beispiele: V-1 = Seite 1 der Vorbemerkungen
 501-1 = Seite 1 der Erläuterungen zu Artikel 1 ArGV 5
 515-2 = Seite 2 der Erläuterungen zu Artikel 15 ArGV 5
 AH2-3 = Seite 3 des Anhangs 2

Bern, April 2010

1. Ausgabe April 2010

Die vorliegende Wegleitung wurde von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Leistungsbereichs Arbeitsbedingungen gemeinsam erarbeitet.

Gestaltung Umschlag: Michèle Petter Sakthivel, Bern

Herausgeber: SECO – Direktion für Arbeit
 Arbeitsbedingungen
 3003 Bern

Vertrieb: BBL/Verkauf Bundespublikationen, 3003 Bern
 www.bundespublikationen.ch
 Bestellnummer: 710.256.d

Nachdruck unter Quellenangabe gestattet



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis _____	I-1
Abkürzungsverzeichnis _____	A-1
Vorbemerkungen _____	V-1
1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen	
Art. 1 Gegenstand _____	501-1
Art. 2 Verhältnis zum Arbeitsgesetz ____	502-1
Art. 3 Anwendung des Arbeitsgesetzes auf bestimmte Betriebsarten ____	503-1
2. Abschnitt: Besondere Tätigkeiten	
Art. 4 Gefährliche Arbeiten _____	504-1
Art. 5 Bedienung von Gästen in Betrieben der Unterhaltung, Hotels, Restaurants und Cafés ____	505-1
Art. 6 Arbeit in Betrieben der Filmvorführung sowie in Zirkus- und Schaustellerbetrieben _____	506-1
Art. 7 Kulturelle, künstlerische und sportliche Darbietungen, sowie Werbung _____	507-1
Art. 8 Leichte Arbeiten _____	508-1
3. Abschnitt: Beschäftigung schulentlas- sener Jugendlicher unter 15 Jahren	
Art. 9 _____	509-1
4. Abschnitt: Arbeits- und Ruhezeit	
Art. 10 Tägliche und wöchentliche Höchst Arbeitszeit von Jugend- lichen unter 13 Jahren _____	510-1
Art. 11 Tägliche und wöchentliche Höchst Arbeitszeiten sowie Pausen für schulpflichtige Jugendliche ab 13 Jahren _____	511-1
Art. 12 Ausnahmegewilligung für Nachtarbeit _____	512-1
Art. 13 Ausnahmegewilligung für Sonntagsarbeit _____	513-1
Art. 14 Befreiung von der Bewilligungs- pflicht für Nacht- und Sonntags- Arbeit in der beruflichen Grundausbildung _____	514-1
Art. 15 Ausnahme vom Verbot der Abend- und Sonntagsarbeit ____	515-1
Art. 16 Tägliche Ruhezeit _____	516-1
Art. 17 Überzeitarbeit _____	517-1
5. Abschnitt: Ärztliches Zeugnis	
Art. 18 _____	518-1
6. Abschnitt: Pflicht des Arbeitgebers zur Information und Anleitung	
Art. 19 _____	519-1
7. Abschnitt: Aufgaben und Organisation der Behörden	
Art. 20 Eidgenössische Arbeits- kommission _____	520-1
Art. 21 Zusammenarbeit zwischen dem SECO, dem SBFI und der SUVA _____	521-1



Anhänge

- Anh. 1 Verordnung des WBF über
gefährliche Arbeiten
für Jugendliche _____ AH1-1
- Anh. 2 Verordnung des WBF über die
Ausnahmen vom Verbot von
Nacht- und Sonntagsarbeit
während der beruflichen
Grundbildung _____ AH2-1
- Stichwortverzeichnis** _____ S-1



Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz	exkl.	exklusive
ArG	Arbeitsgesetz (SR 822.11)	ff.	und folgende
ArGV 1	Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (SR 822.111)	IAO	Internationale Arbeitsorganisation
ArGV 2	Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (SR 822.112)	i.S.	im Sinne
ArGV 3	Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (SR 822.113)	IT	Informationstechnologie
ArGV 4	Verordnung 4 zum Arbeitsgesetz (SR 822.114)	i.V.m.	in Verbindung mit
ArGV 5	Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (SR 822.115)	SAMV	Verordnung über den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Mikroorganismen (SR 832.321)
Art.	Artikel	SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
BBG	Bundesgesetz über die Berufsbildung (SR 412.10)	SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
BBV	Berufsbildungsverordnung (SR 412.101)	SR	Systematische Sammlung des Bundesrechts
Bst.	Buchstabe	SUVA	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
bspw.	beispielsweise	usw.	und so weiter
bzw.	beziehungsweise	u.U.	unter Umständen
d.h.	das heisst	vgl.	vergleiche
EAK	Eidgenössische Arbeitskommission	WBF	Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung
EBA	Eidgenössisches Berufsattest	z.B.	zum Beispiel
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis	ZGB	Zivilgesetzbuch



Wegleitung zur Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung, ArGV 5) Vorbemerkungen

Die Jugendarbeitsschutzverordnung (Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz, ArGV 5; SR 822.115), die am 1. Januar 2008 in Kraft getreten ist, bezweckt den Schutz der Gesundheit, der Sicherheit und der Sittlichkeit der Jugendlichen bei der Arbeit bis zum vollendeten 18. Altersjahr. Dieses Ziel gilt für Jugendliche in Ausbildung oder bei der Berufsvorbereitung, für jugendliche Berufstätige sowie solche, die in der Freizeit gegen Entgelt Arbeiten verrichten.

Grundzüge der Verordnung

- Für Jugendliche bis 15 Jahre gilt ein generelles Arbeitsverbot. Unter bestimmten Voraussetzungen dürfen Jugendliche unter 15 Jahren jedoch bei kulturellen, künstlerischen und sportlichen Darbietungen sowie zu Werbezwecken eingesetzt werden. Für diese Tätigkeiten ist eine Meldepflicht vorgesehen. Ab 13 Jahren dürfen zudem leichte Arbeiten ausgeführt werden. Die Verordnung umschreibt die Voraussetzungen und legt die zulässigen Höchstarbeitszeiten fest.
- Gefährliche Arbeiten sind für Jugendliche grundsätzlich verboten. Ausnahmen sind aber ab 16 Jahren im Rahmen der beruflichen Grundbildung möglich. Welche Tätigkeiten als gefährlich gelten, wird in einer Departementsverordnung (SR 822.115.2) aufgelistet. Die ArGV 5 legt zudem weitere Beschäftigungsverbote und -einschränkungen fest, z.B. für die Beschäftigung in Barbetrieben oder Restaurants.

- Nacht- und Sonntagsarbeit für Jugendliche bis 18 Jahre wird in der Regel nur dann bewilligt, wenn dies zum Erreichen der Ziele der beruflichen Grundbildung notwendig ist; zudem kann Nacht- und Sonntagsarbeit erst ab 16 Jahren bewilligt werden. Einzelfallbewilligungen sollen jedoch die Ausnahme sein, da in einer weiteren Departementsverordnung (SR 822.115.4) zur ArGV 5 festgelegt wird, für welche beruflichen Grundbildungen und in welchem Umfang Nacht- und Sonntagsarbeit ohne Bewilligung zugelassen sind. In der ArGV 5 wird zudem geklärt, unter welchen Voraussetzungen Sonntagsarbeit ausserhalb der Lehre zulässig ist.

Es ist darauf hinzuweisen, dass die ArGV 5 die Bestimmungen des Gesetzes zum Jugendarbeitsschutz (Art. 29 ff. ArG) nicht wiederholt. So sind beispielsweise die Grundsätze zum Mindestalter sowie zur zulässigen täglichen Höchstarbeitszeit für Jugendliche über 15 Jahren im Gesetz festgelegt.

SECO - Direktion für Arbeit
Arbeitsbedingungen

Artikel 1

Gegenstand

(Art. 29 Abs. 1 und 2 ArG)

Diese Verordnung regelt den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der jugendlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer physischen und psychischen Entwicklung.

Artikel 29 Absatz 1 des Arbeitsgesetzes (ArG) definiert Jugendliche als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum vollendeten 18. Altersjahr. Begrifflich wird nicht zwischen Kindern und Jugendlichen unterschieden. Die Jugendarbeitsschutzverordnung regelt somit den Schutz der Gesundheit, der Sicherheit und der physischen und psychischen Entwicklung von Personen bei der Arbeit ab der Geburt bis zum vollendeten 18. Altersjahr. Jugendliche haben wenig Erfahrung, ihr Bewusstsein für Gefahren ist noch nicht vollständig ausgebildet und sie sind noch nicht gleich leistungsfähig wie Erwachsene. Sie befinden sich erst an der Schwelle zum Erwachsenwerden. Aus diesem Grund ist besonders darauf zu achten, dass sie bei der Arbeit in ihrer gesamten Entwicklung nicht beeinträchtigt werden. Dieses Ziel gilt sowohl für Jugendliche, die sich in einer beruflichen Grundbildung befinden, als auch für solche, die bereits in der Arbeitswelt integriert sind oder in der Freizeit mit Arbeiten ihr Taschengeld aufbessern wollen.

Im Gegensatz zum allgemeinen Kinderschutz des Zivilgesetzbuches (ZGB) zielt der Schutz dieser Verordnung auf die Jugendlichen in der Arbeitswelt ab. Für die Anwendbarkeit der Jugend-

arbeitsschutzverordnung ist daher massgebend, dass die Jugendlichen als Arbeitnehmende beschäftigt werden. Der Begriff entspricht demjenigen des Arbeitsgesetzes und ist weit gefasst. So ist unter einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer im Sinne der Verordnung jede Person zu verstehen, die eine unselbständige Tätigkeit ausübt, d.h. in einer fremden Arbeitsorganisation und damit in persönlicher Unterordnung Arbeit leistet. Unter den Anwendungsbereich der Jugendarbeitsschutzverordnung fallen auch unentgeltliche Tätigkeiten, sofern diese zu Ausbildungszwecken oder zur Berufswahlvorbereitung im Betrieb erfolgen (vgl. dazu Art. 1 Abs. 2 ArGV 1). Die erwähnten Grundsätze gelten auch für die leichten Arbeiten und die kulturellen, künstlerischen und sportlichen Darbietungen sowie in der Werbung. Wirkt beispielsweise eine Schülerin von zehn Jahren in ihrem Dorf unentgeltlich bei einer Laienbühne mit, so wird dies nicht als Beschäftigung im Sinne dieser Verordnung verstanden. Wirkt dieselbe Schülerin im Stadttheater als Komparsin mit und erhält dafür eine geldwerte Gegenleistung, sei es Lohn oder Gratisseintritte usw., so gilt dieses Engagement als Beschäftigung i.S. dieser Verordnung.

Wegleitung zur Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen
Art. 2 Verhältnis zum Arbeitsgesetz

ArGV 5

Art. 2

Artikel 2

Verhältnis zum Arbeitsgesetz

Soweit diese Verordnung keine besonderen Bestimmungen enthält, gelten das Arbeitsgesetz und dessen übrige Verordnungen.

Die Verordnung regelt die für die Jugendlichen geltenden Sondernormen. Die allgemeinen Schutzbestimmungen des Gesetzes und des Verordnungsrechts gelten deshalb dort, wo in der Verordnung nichts geregelt ist, ebenfalls für die unter 18-Jährigen. Beispielsweise muss einem dauernd oder regelmässig wiederkehrend in der Nacht arbeitenden Jugendlichen, wie einem Erwachsenen, der in Artikel 17b Absatz 2 des Gesetzes vorgesehene Zeitzuschlag gewährt werden, auch wenn dies in dieser Verordnung nicht erwähnt wird. Weitere Beispiele sind der Anspruch auf Gewährung der Ersatzruhe bei Sonntagsarbeit (Art. 20 Abs. 2 ArG), der auch bei jugendlichen Arbeitnehmern

besteht oder die nach Gesetz einzuhaltenden Arbeits- und Ruhezeiten für Jugendliche (Art. 31 Abs. 1 bis 3 ArG).

Anzumerken ist jedoch, dass für Jugendliche die Sonderbestimmungen der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2) hinsichtlich der Befreiung von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit grundsätzlich nicht anwendbar sind. So ist Nacht- und Sonntagsarbeit von Jugendlichen bewilligungspflichtig, mit Ausnahme derjenigen beruflichen Grundbildungen, die in der entsprechenden WBF-Verordnung (SR 822.115.4) aufgeführt sind.

Wegleitung zur Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Art. 3 Anwendung des Arbeitsgesetzes auf bestimmte Betriebsarten

ArGV 5

Art. 3

Artikel 3

Anwendung des Arbeitsgesetzes auf bestimmte Betriebsarten

(Art. 2 Abs. 3 und 4 Abs. 3 ArG)

¹ In Betrieben mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion ist das Arbeitsgesetz anwendbar auf Jugendliche in der beruflichen Grundbildung nach dem Berufsbildungsgesetz vom 13. Dezember 2002 (BBG) (berufliche Grundbildung).

² In Familienbetrieben ist das Arbeitsgesetz auf jugendliche Familienangehörige anwendbar, sofern diese gemeinsam mit anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschäftigt werden.

Absatz 1

Artikel 2 Absatz 3 ArG hält fest, dass auf Betriebe mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion, die Lernende ausbilden, einzelne Bestimmungen des Gesetzes durch Verordnung als anwendbar erklärt werden können, soweit dies zum Schutz der Lernenden notwendig ist. Von dieser Kompetenz wird in Absatz 1 Gebrauch gemacht und festgelegt, dass das Arbeitsgesetz in diesen Betrieben auf Jugendliche in der beruflichen Grundbildung anwendbar ist. Zum Begriff «Betriebe mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion» kann auf Artikel 6 ArGV 1 verwiesen werden.

Absatz 2

Diese Bestimmung legt fest, dass das Arbeitsgesetz in Familienbetrieben auf jugendliche Familienangehörige anwendbar ist, sofern diese gemeinsam mit anderen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen beschäftigt werden (vgl. auch den Kommentar zu Art. 4 ArG). So ist bspw. für den jugendlichen Sohn des Arbeitgebers das Arbeitsgesetz anwendbar, wenn daneben noch weitere Personen, die nicht Familienmitglieder im Sinne von Artikel 4 Absatz 1 ArG sind, beschäftigt werden. Wenn es sich demgegenüber um einen reinen Familienbetrieb (z.B. Betriebsinhaber, Ehegattin, Töchter und Söhne) handelt, so gelten die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes auch für die jugendlichen Personen nicht.

Artikel 4

Gefährliche Arbeiten

(Art. 29 Abs. 3 ArG)

¹ Jugendliche dürfen nicht für gefährliche Arbeiten beschäftigt werden.

² Als gefährlich gelten alle Arbeiten, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet werden, die Gesundheit, die Ausbildung und die Sicherheit der Jugendlichen sowie deren physische und psychische Entwicklung beeinträchtigen können.

³ Das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) legt fest, welche Arbeiten nach der Erfahrung und dem Stand der Technik als gefährlich gelten. Es berücksichtigt dabei, dass bei Jugendlichen mangels Erfahrung oder Ausbildung das Bewusstsein für Gefahren und die Fähigkeit, sich vor ihnen zu schützen, im Vergleich zu Erwachsenen weniger ausgeprägt sind.

⁴ Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) kann mit Zustimmung des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) für Jugendliche ab 16 Jahren insbesondere in den Bildungsverordnungen Ausnahmen vorsehen, sofern dies für das Erreichen der Ziele der beruflichen Grundbildung oder von behördlich anerkannten Kursen unentbehrlich ist. Es legt die notwendigen Massnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes fest.

⁵ Darüber hinaus kann das SECO im Einzelfall Ausnahmegewilligungen erteilen, sofern dies für das Erreichen der Ziele der beruflichen Grundbildung oder von behördlich anerkannten Kursen unentbehrlich ist.

Absatz 1

Absatz 1 legt den Grundsatz fest, dass Jugendliche nicht für gefährliche Arbeiten beschäftigt werden dürfen.

Absatz 2

Die Definition gefährlicher Arbeiten ist aus dem Übereinkommen Nr. 182 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) (SR 0.822.728.2) sowie aus dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes (SR 0.107) übernommen worden.

Absatz 3

Gemäss Artikel 4 des Übereinkommens Nr. 182 der IAO sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, durch innerstaatliche Gesetzgebung die Arten von Tätigkeiten zu definieren, die für Jugendliche eine schädigende Wirkung auf ihre psychische, physische oder soziale Gesundheit haben können. Zudem soll ein Verzeichnis dieser Arbeiten geführt und dieses regelmässig überprüft werden. Deshalb werden die gefährlichen Arbeiten in einer Departementsverordnung (Verordnung des WBF über gefährliche Arbeiten für Jugendliche; SR 822.115.2) aufgeführt. Gemäss Artikel 20 ArGV 5 überprüft die Eidgenössische Arbeitskommission (EAK) dieses Verzeichnis der gefährlichen Arbeiten mindestens alle fünf Jahre.

Absatz 4

Die internationalen Übereinkommen erlauben Ausnahmen vom Verbot der Ausführung gefährlicher Arbeiten, sofern diese von Jugendlichen nach dem vollendeten 16. Altersjahr ausgeführt werden, die Gesundheit, die Sicherheit und die Sittlichkeit garantiert sind, und die Jugendlichen eine spezifische und angemessene Instruktion erhalten und dies für die berufliche Ausbildung notwendig ist (vgl. Art. 3 Ziff. 3 des Übereinkommens Nr. 138).

Diese Bedingungen finden sich im Absatz 4 wieder. Damit die gefährlichen Tätigkeiten vor 18 Jahren zulässig sind, müssen sie im Rahmen einer von den zuständigen Behörden anerkannten Berufsbildung ausgeführt werden und zum Erreichen der Ziele der beruflichen Grundbildung erforderlich sein. Deshalb werden die gefährlichen Tätigkeiten in den einzelnen Bildungsverordnungen geregelt. Diese enthalten Bestimmungen, wonach die notwendigen Sicherheitsmassnahmen ergriffen wurden und die in Frage stehende gefährliche Arbeit deshalb erlaubt werden kann. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) unterbreitet die Bildungsverordnungen vor dem Verabschieden dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) zur Stellungnahme. Das SECO prüft, ob die Bildungsverordnungen die in Artikel 12 Absatz 1 Buchstabe e der Berufsbildungsverordnung (BBV; SR 412.101) vorgesehene Massnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz enthalten.

Bei Berufen, die ohne gefährliche Arbeiten nicht erlernt werden können, wird somit durch die einzelnen Bildungsverordnungen eine generelle Ermächtigung zur Ausübung der gefährlichen Arbeiten erteilt, womit sich Einzelbewilligungen erübrigen. Wenn im Ingress der jeweiligen Bil-

dungsverordnung neben dem Bezug auf das Berufsbildungsgesetz (BBG; SR 412.10) und die BBV eine Abstützung auch auf die ArGV 5 enthalten ist, so ist dies ein Hinweis darauf, dass im fraglichen Beruf gefährliche Arbeiten erlaubt sind. Die gefährlichen Arbeiten müssen in den folgenden Artikeln der Bildungsverordnung präzisiert und im Bildungsplan mit konkreten Leistungszielen ausgestaltet sein (z.B. Ausbildung zum Staplerfahrer oder Massnahmen im Umgang mit Chemikalien, biologischen Agenzien sowie Maschinen und Geräten).

Absatz 5

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) kann in Einzelfällen Ausnahmegewilligungen für die Ausübung einer gefährlichen Arbeit erteilen. Die in Absatz 4 erwähnten Voraussetzungen müssen aber auch in diesem Fall gegeben sein, damit eine gefährliche Arbeit bewilligt werden kann. So gilt bspw. auch hier das Mindestalter von 16 Jahren. Die Einzelfallbewilligung soll die Ausnahme bleiben, da das in Absatz 4 aufgeführte System (Aufnahme in die Bildungsverordnungen, sofern die gefährlichen Arbeiten für die Erreichung der Bildungsziele unentbehrlich sind) greifen soll. Es können jedoch neue Gefahrenquellen auftauchen (z.B. neue bisher unbekannte chemische Stoffe) oder neue Maschinen in Betrieb genommen werden, deren Bedienung für das Erreichen eines Berufsziels notwendig ist, die aber in der betreffenden Bildungsverordnung noch nicht vorgesehen sind. Solche Fälle sollen, bevor sie in einer Bildungsverordnung Einlass finden, mit dieser Bestimmung vorübergehend aufgefangen werden können.

Artikel 5

Bedienung von Gästen in Betrieben der Unterhaltung, Hotels, Restaurants und Cafés

(Art. 29 Abs. 3 ArG)

¹ Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden für die Bedienung von Gästen in Betrieben der Unterhaltung wie Nachtlokalen, Dancings, Diskotheken und Barbetrieben.

² Jugendliche unter 16 Jahren dürfen nicht beschäftigt werden für die Bedienung von Gästen in Hotels, Restaurants und Cafés. Diese Beschäftigung ist zulässig im Rahmen der beruflichen Grundbildung oder von Programmen, die zur Berufswahlvorbereitung vom Betrieb, von den ausbildungs- und prüfungsverantwortlichen Organisationen der Arbeitswelt, von Berufsberatungsstellen oder von Organisationen, die ausserschulische Jugendarbeit nach dem Bundesgesetz vom 6. Oktober 1989 über die Förderung der ausserschulischen Jugendarbeit betreiben, angeboten werden.

Allgemeines

Diese Bestimmung ist nur anwendbar, wenn die Jugendlichen als Arbeitnehmende im Sinne des Arbeitsgesetzes bzw. der ArGV 5 beschäftigt werden (vgl. Kommentar zu Art. 1 ArGV 5). Deshalb sind die Schutzvorschriften von Artikel 5 ArGV 5 nicht anwendbar auf Jugendliche, die in ihrer Freizeit in einer Festwirtschaft anlässlich eines Vereinsfestes mithelfen, auch wenn der Erlös der Tätigkeit für die Vereinskasse bestimmt ist. In einem solchen Fall liegt es vielmehr in der Verantwortung der zuständigen Personen des Vereins sowie der Eltern, für eine altersgerechte Beschäftigung der Jugendlichen besorgt zu sein.

Bei einem Einsatz in einer Festwirtschaft sind aber auf jeden Fall die Abgabebeschränkungen gemäss Artikel 41 Absatz 1 Buchstabe i Alkoholgesetz (SR 680) bzw. Artikel 11 Absatz 1 Lebensmittel- und Gebrauchsgegenständeverordnung (SR 817.02) zu beachten: Gebrannte Wasser dürfen nicht an Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren und die übrigen alkoholischen Getränke nicht an Kinder und Jugendliche unter 16 Jahren abgegeben werden. Jugendliche, die bei einem Vereinsfest be-

schäftigt werden, dürfen daher u.U. gleichaltrigen Besuchern der Festwirtschaft keinen Alkohol ausschenken und müssen dies auch durchsetzen, was zu schwierigen Situationen führen kann. Auch sonst können Probleme entstehen (bspw. alkoholisierte oder randalierende Personen). Es ist fraglich, ob jugendliche Personen im Umgang mit solchen schwierigen Situationen genügend Erfahrung und Reife besitzen. Deshalb sollte der Einsatz Jugendlicher in Festwirtschaften grundsätzlich gut überlegt sein und in jedem Fall nur erfolgen, wenn auch eine erwachsene Person anwesend ist.

Absatz 1

Aus Artikel 29 Absatz 3 ArG ergibt sich, dass Arbeiten, die für jugendliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als unzulässig erachtet werden, in einer Verordnung explizit verboten werden müssen. Vorliegend handelt es sich um Branchen, die Jugendliche mit Arbeitsbedingungen konfrontieren könnten, die nicht altersgemäss sind. Für die in Absatz 1 erwähnten Tätigkeiten gilt bis 18 Jahre ein absolutes Arbeitsverbot.

Art. 5

ArGV 5

Wegleitung zur Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz

2. Abschnitt: Besondere Tätigkeiten

Art. 5 Bedienung von Gästen in Betrieben der Unterhaltung, Hotels, Restaurants und Cafés

Absatz 2

Die Beschäftigung Jugendlicher unter 16 Jahren für die Bedienung von Gästen in Hotels, Restaurants und Cafés ist grundsätzlich verboten, wird aber im Rahmen einer anerkannten Berufsbildung oder von Berufswahlpraktika zugelassen. Die Aus-

bildungsbetriebe unterstehen grundsätzlich den Bestimmungen der anerkannten Berufsbildung und müssen somit den geltenden berufsspezifischen Qualitätsstandards genügen. Daher ist in diesem Rahmen die Beschäftigung von Jugendlichen unter 16 Jahren zulässig.

Wegleitung zur Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz

2. Abschnitt: Besondere Tätigkeiten

Art. 6 Arbeit in Betrieben der Filmvorführung sowie in Zirkus- und Schaustellerbetrieben

ArGV 5

Art. 6

Artikel 6

Arbeit in Betrieben der Filmvorführung sowie in Zirkus- und Schaustellerbetrieben

(Art. 29 Abs. 3 ArG)

Jugendliche unter 16 Jahren dürfen nicht beschäftigt werden für die Arbeit in Betrieben der Filmvorführung sowie in Zirkus- und Schaustellerbetrieben. Vorbehalten bleibt Artikel 7.

Bei den hier verbotenen Arbeiten handelt es sich um alle Tätigkeiten, die in Kinos, Zirkussen und Schaustellerbetrieben von nicht-künstlerischer Natur sind. Beispiele: Billettverkauf im Kino, Mitarbeit beim Auf- und Abbau eines Zirkuszeltens, Einkassieren in Schaustellerbetrieben, Pflege-, Reinigungs- und Unterhaltsarbeiten.

Im Hinblick auf die in Artikel 7 aufgeführten Ausnahmen vom Beschäftigungsverbot für Jugendliche ist diese Präzisierung notwendig, um in der Praxis die notwendige Abgrenzung vornehmen zu können.

Artikel 7

Kulturelle, künstlerische und sportliche Darbietungen sowie Werbung

(Art. 30 Abs. 2 Bst. b ArG)

¹ Jugendliche dürfen für kulturelle, künstlerische und sportliche Tätigkeiten sowie zu Werbezwecken im Rahmen von Radio-, Fernseh-, Film- und Fotoaufnahmen und bei kulturellen Anlässen wie Theater-, Zirkus- oder Musikaufführungen, einschliesslich Proben, sowie bei Sportanlässen beschäftigt werden, sofern die Tätigkeit keinen negativen Einfluss auf die Gesundheit, die Sicherheit sowie die physische und psychische Entwicklung der Jugendlichen hat und die Tätigkeit weder den Schulbesuch noch die Schulleistung beeinträchtigt.

² Die Beschäftigung von Jugendlichen unter 15 Jahren für Tätigkeiten nach Absatz 1 muss den zuständigen kantonalen Behörden 14 Tage vor deren Aufnahme angezeigt werden. Ohne Gegenbericht innert zehn Tagen ist die Beschäftigung zulässig.

Absatz 1

In Art. 30 Abs. 2 ArG wird festgehalten, dass durch Verordnung bestimmt werden kann, für welche Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmenden und unter welchen Voraussetzungen Jugendliche unter 15 Jahren bei kulturellen, künstlerischen und sportlichen Darbietungen sowie in der Werbung beschäftigt werden dürfen. Die für diese Tätigkeiten notwendigen Zulassungsvoraussetzungen werden deshalb in diesem Absatz aufgeführt. Die für die Beschäftigung von Jugendlichen unter 15 Jahren verantwortlichen Arbeitgeber und deren Eltern bzw. Erziehungsberechtigte sind in der Pflicht. Sie müssen darauf achten, dass die für Jugendliche anvisierten Tätigkeiten keine negativen Auswirkungen auf die Gesundheit, die Entwicklung, die Sicherheit sowie die schulischen Leistungen haben. Zudem müssen die Arbeitgeber die im Rahmen von Art. 10 und 11 vorgesehenen Arbeitszeiten einhalten. Alle gefährlichen Tätigkeiten im Sinne von Art. 4 sind ausnahmslos verboten.

Beispiele:

Regelmässige Beschäftigung Jugendlicher gegen Entgelt als Schauspieler in einer Theateraufführung oder im Rahmen einer Filmproduktion, als Artist im Zirkus oder zu Werbezwecken (bspw. für Kinderspielzeug oder für Windeln).

Absatz 2

Absatz 2 sieht eine Meldepflicht für die Beschäftigung von Jugendlichen unter 15 Jahren bei kulturellen, künstlerischen und sportlichen Darbietungen sowie in der Werbung vor. Der Arbeitgeber muss der zuständigen kantonalen Behörde die Beschäftigung der unter 15-jährigen Person mindestens 14 Tage vor dem Einsatz melden. Ohne behördlichen Gegenbericht innert zehn Tagen gilt die Beschäftigung als zulässig. Zu beachten ist, dass grundsätzlich alle Beschäftigungen zu melden sind, bei denen im weitesten Sinn ein arbeitsvertragliches Verhältnis besteht, d.h. wenn die Jugendlichen für ihren Einsatz eine geldwerte

Art. 7

ArGV 5

Wegleitung zur Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz

2. Abschnitt: Besondere Tätigkeiten

Art. 7 Kulturelle, künstlerische und sportliche Darbietungen sowie Werbung

Gegenleistung erhalten; diese kann in Lohn, aber auch in Form von Naturalien wie Gratiseintritten oder Gutscheinen entrichtet werden. Nicht zu melden sind demgegenüber reine Freizeitaktivitäten auf unentgeltlicher und freiwilliger Basis (z.B. Mitmachen in einem Dorfverein oder in einem Laientheater).

Das Meldeformular kann auf der Homepage des SECO heruntergeladen werden:

www.seco.admin.ch -> Themen -> Arbeit -> Arbeitnehmerschutz -> Sonderschutz -> Jugendarbeitsschutz.

Die Meldepflicht ermöglicht den kantonalen Vollzugsbehörden die Kontrolle über die Beschäftigung von Jugendlichen in ihrem Kanton. Sie werden darüber in Kenntnis gesetzt, wo und wann Kinder bzw. Jugendliche beschäftigt werden. Falls sie Verdacht schöpfen, der Jugendarbeitsschutz werde missachtet, können sie mit dem Arbeitgeber und den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten des Betroffenen die Situation klären. Sie sorgen dafür, dass die Bestimmungen der Verordnung eingehalten werden und können gegebenenfalls die Beschäftigung untersagen.

Artikel 8

Leichte Arbeiten

(Art. 30 Abs. 2 Bst. a ArG)

Wo nicht eine der Sonderbestimmungen nach den Artikeln 4–7 gilt, dürfen Jugendliche ab 13 Jahren beschäftigt werden, sofern die Arbeit ihrer Natur oder den Umständen nach, unter denen sie verrichtet wird, keinen negativen Einfluss auf die Gesundheit, die Sicherheit sowie die physische und psychische Entwicklung der Jugendlichen hat und die Tätigkeit weder den Schulbesuch noch die Schulleistung beeinträchtigt. Sie dürfen namentlich beschäftigt werden in Programmen, die im Rahmen der Berufswahlvorbereitung vom Betrieb, von den ausbildungs- und prüfungsverantwortlichen Organisationen der Arbeitswelt, von Berufsberatungsstellen oder von Organisationen, die ausserschulische Jugendarbeit nach dem Bundesgesetz vom 6. Oktober 1989 über die Förderung der ausserschulischen Jugendarbeit betreiben, angeboten werden.

Ab 13 Jahren dürfen Jugendliche bewilligungsfrei leichte Arbeiten ausführen, wobei auch in diesen Fällen die in dieser Verordnung festgelegten Arbeits- und Ruhezeiten (Art. 11 ArGV 5) eingehalten werden müssen. Jugendliche können ebenso in Betrieben arbeiten, um zu erfahren, ob ihnen ein Beruf zusagt oder nicht. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die Jugendlichen während des Praktikums die Möglichkeit haben, Einblick in einen Beruf zu erhalten, damit sie eine Wahl treffen können. Aus diesem Grund sollen diese Einsätze in einem geordneten, sinnvollen Rahmen stattfinden. Die vorliegende Bestimmung erlaubt es Jugendlichen ab 13 Jahren zudem, trotz des auch für die Landwirtschaft geltenden Mindestalters von 15 Jahren den sogenannten Landdienst oder ähnliche Arbeitseinsätze zu absolvieren. Die Definition der leichten Arbeiten entspricht Artikel 7 des Übereinkommens Nr. 138 der IAO (SR 0.822.723.8). Was die leichte Arbeit von einer

«normalen» oder gefährlichen Tätigkeit unterscheidet, ist die Art der Arbeit und die Bedingungen, unter denen sie ausgeführt wird (Arbeitszeiten, Häufigkeit usw.). Ob eine leichte Arbeit vorliegt, muss einzelfallweise anhand der in der Verordnungsbestimmung aufgeführten Kriterien beurteilt werden.

Unterscheidung im Einzelfall am Beispiel «Prospekte verteilen» im Auftrag einer Werbegesellschaft:

- Leichte Arbeit: Ein 14-jähriger Jugendlicher trägt 1x pro Woche nach der Schule einige Flugblätter im Quartier aus. Er hat in der Schule keine Probleme und keine körperlichen Beschwerden.
- Keine leichte Arbeit: Ein 14-jähriger Jugendlicher verteilt jeden Morgen vor dem Schulbesuch Prospekte in einer schweren Kiste. Die Folge davon sind Rückenprobleme und Schwierigkeiten in der Schule.

Artikel 9

Beschäftigung schulentlassener Jugendlicher unter 15 Jahren

(Art. 30 Abs. 3 ArG)

¹ Können Jugendliche unter 15 Jahren nach kantonalem Recht aus der Schulpflicht entlassen oder vorübergehend vom Unterricht ausgeschlossen werden, so kann die kantonale Behörde im Einzelfall eine regelmässige Beschäftigung im Rahmen der beruflichen Grundbildung oder im Rahmen eines Förderprogramms ab 14 Jahren bewilligen.

² Die kantonale Behörde darf die Bewilligung nur erteilen, wenn ein ärztliches Zeugnis bestätigt, dass der Gesundheitszustand der oder des Jugendlichen die vorzeitige Aufnahme einer regelmässigen Beschäftigung erlaubt und die vorgesehene Tätigkeit die Gesundheit, die Sicherheit sowie die physische und psychische Entwicklung der Jugendlichen nicht gefährdet.

Absatz 1

Der Grundsatz des Arbeitsverbots für unter 15-Jährige wird mit dieser Bestimmung durchbrochen. Gemäss Art. 6 des IAO-Übereinkommens Nr. 138 (SR 0.822.723.8) ist dies dann zulässig, wenn Jugendliche, die mindestens 14 Jahre alt sind, Arbeiten im Rahmen von allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schulen, Fachschulen oder in anderen Ausbildungsanstalten ausführen. Ebenso kann eine jugendliche Person in einem Betrieb beschäftigt werden, wenn ein von der zuständigen Stelle anerkanntes Ausbildungsprogramm ausschliesslich in diesem Betrieb durchgeführt wird. Diese Regelung drängt sich aus praktischen Gründen auf. Die obligatorische Schulzeit kann aus verschiedenen Gründen vor 15 Jahren enden. Es besteht zunehmend die Tendenz, den Beginn der obligatorischen Schulzeit vorzuziehen oder sehr begabte Schülerinnen und Schüler Schuljahre überspringen zu lassen, so dass die Betroffenen nach Beendigung des neunten Schuljahres noch nicht 15 Jahre alt sind. Dass solche Jugendliche im Anschluss an die obligatorische Schulzeit gleich in die Berufsbildung einsteigen, wird nur in seltenen

Fällen vorkommen. Trotzdem müssen die kantonalen Vollzugsbehörden die Kompetenz haben, dafür eine Bewilligung zu erteilen. Ebenso muss die Möglichkeit bestehen, Schülerinnen oder Schüler, die aus disziplinarischen oder anderen Gründen aus der Schule ausgeschlossen werden, vorübergehend in den Arbeitsprozess zu integrieren.

Absatz 2

Vor der Bewilligungserteilung ist ein Arzteugnis einzuholen und im Einzelfall abzuklären, ob die Beschäftigung für eine so junge Person geeignet ist. Können nicht alle Zweifel ausgeräumt werden, ist die Arbeitsstelle zu besichtigen und allfällige Gefahren usw. sind abzuklären.

Zu erwähnen ist noch, dass Jugendliche unter 16 Jahren auf keinen Fall Nacht- und Sonntagsarbeit leisten dürfen (Art. 12 und 13 ArGV 5) und für sie die Beschäftigung nur bis 20 Uhr zulässig ist (Art. 31 Abs. 2 ArG). Ausserdem sind gefährliche Arbeiten für Jugendliche unter 16 Jahren verboten (Art. 4 ArGV 5).

Wegleitung zur Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz

4. Abschnitt: Arbeits- und Ruhezeit

Art. 10 Tägliche und wöchentliche Höchststarbeitszeit von Jugendlichen unter 13 Jahren

ArGV 5

Art. 10

Artikel 10

Tägliche und wöchentliche Höchststarbeitszeit von Jugendlichen unter 13 Jahren

(Art. 30 Abs. 2 Bst. b ArG)

Die Höchststarbeitszeit für Jugendliche unter 13 Jahren beträgt drei Stunden pro Tag und neun Stunden pro Woche.

Bis zum Alter von 13 Jahren dürfen Jugendliche nur für kulturelle, künstlerische und sportliche Darbietungen sowie zu Werbezwecken beschäftigt werden (vgl. Art. 7 ArGV 5). Für diese Tätigkeiten ist die Höchststarbeitszeit auf drei Stunden pro Tag und neun Stunden pro Woche beschränkt. Es liegt auf der Hand, dass Jugendliche unter 13 Jah-

ren noch eines weiter gehenden Schutzes als die über 13-Jährigen bedürfen. Sofern die Voraussetzungen von Artikel 7 und 10 ArGV 5 erfüllt sind, dürfen auch Kleinkinder (ab Geburt) eingesetzt werden, z.B. in der Werbung für Kinderspielzeug oder für Windeln.

Artikel 11

Tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeiten sowie Pausen für schulpflichtige Jugendliche ab 13 Jahren

(Art. 30 Abs. 2 Bst. a ArG)

Die Höchstarbeitszeiten für schulpflichtige Jugendliche ab 13 Jahren betragen:

- a. während der Schulzeit: drei Stunden pro Tag und neun Stunden pro Woche;
- b. während der halben Dauer der Schulferien oder während eines Berufswahlpraktikums: acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche, jeweils zwischen 6 Uhr und 18 Uhr, wobei bei mehr als fünf Stunden eine Pause von mindestens einer halben Stunde zu gewähren ist; die Dauer eines einzelnen Berufswahlpraktikums ist auf zwei Wochen begrenzt.

Allgemeines

Artikel 11 ArGV 5 bezeichnet die Höchstarbeitszeiten für schulpflichtige Jugendliche zwischen 13 und 15 Jahren bei der Ausführung leichter Arbeiten. Für Jugendliche ab 15 Jahren gelten in Bezug auf die zulässigen Arbeitszeiten grundsätzlich die Schranken des Arbeitsgesetzes, auch wenn die Jugendlichen noch zur Schule gehen. Es versteht sich aber von selbst, dass der Schulbesuch und die Schulleistung nicht durch zu lange Arbeitseinsätze beeinträchtigt werden darf und es an den Verantwortlichen (Eltern bzw. Erziehungsberechtigte, Arbeitgeber, Schulbehörden) ist, gegebenenfalls einzuschreiten.

Buchstabe a

Für leichte Arbeiten während der Schulzeit sind die täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten auf drei Stunden pro Tag und neun Stunden pro Woche festgelegt. Der zulässige Arbeitszeitraum für die Jugendlichen ab 13 Jahren während der Schulzeit wird in Buchstabe a nicht definiert, weshalb die Grenzen des Arbeitsgesetzes gelten (gemäss Art. 31 Abs. 2 i.V.m. Art. 10 ArG grundsätzlich 6 bis 20 bzw. 22 Uhr). Selbstverständlich ist bei der Frage eines konkreten Arbeitseinsatzes

aber auch immer die Verantwortung der Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gefordert. So macht es natürlich einen Unterschied, ob ein 13-Jähriger im Sommer bei schönem Wetter am Abend noch Prospekte verteilt oder wenn er dies im Winter bei Dunkelheit und misslichen Wetterverhältnissen tut.

Buchstabe b

Schülerinnen und Schüler ab 13 Jahren dürfen während längstens der Hälfte der Schulferien arbeiten. Die Beschäftigung während den Ferien ist auf acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche, jeweils zwischen 6 und 18 Uhr, begrenzt. Dauer und Umfang der Arbeitszeiten während eines Berufswahlpraktikums sind dieselben, diese Einsätze müssen jedoch von kurzer Dauer sein und dürfen höchstens zwei Wochen (zehn Arbeitstage) pro Einsatz betragen.

Es ist noch darauf hinzuweisen, dass Artikel 11 für Lernende nicht zur Anwendung gelangt, auch wenn sie im Ausnahmefall und in Anwendung von Artikel 9 ArGV 5 noch nicht 15-jährig sind. Für sie gelten in Bezug auf die Höchstarbeitszeiten die Schranken des Gesetzes (vgl. Art. 31 ArG).

Artikel 12

Ausnahmegewilligung für Nachtarbeit

(Art. 17 Abs. 5 und 31 Abs. 4 ArG)

¹ Die Beschäftigung Jugendlicher ab 16 Jahren zwischen 22 und 6 Uhr während höchstens neun Stunden innerhalb von zehn Stunden kann bewilligt werden, sofern:

- a. die Beschäftigung in der Nacht unentbehrlich ist, um:
 1. die Ziele einer beruflichen Grundbildung zu erreichen, oder
 2. eine Betriebsstörung infolge höherer Gewalt zu beheben;
- b. die Arbeit unter der Aufsicht einer erwachsenen und qualifizierten Person ausgeführt wird; und
- c. die Beschäftigung in der Nacht den Besuch der Berufsfachschule nicht beeinträchtigt.

² Wird der Beginn der betrieblichen Tagesarbeit auf 5 Uhr festgelegt, so gilt dies für Jugendliche ebenfalls als Tagesarbeit.

³ Die medizinische Untersuchung und Beratung ist für Jugendliche obligatorisch, die dauernd oder regelmässig in der Nacht beschäftigt werden. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.

⁴ Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit wird vom SECO, vorübergehende Nachtarbeit bis zu zehn Nächten pro Kalenderjahr von der kantonalen Behörde bewilligt.

Absatz 1

Ausnahmen vom generellen Nachtarbeitsverbot für Jugendliche (vgl. Art. 31 Abs. 4 ArG) sind auf Verordnungsstufe nur für Personen über 16 Jahre vorgesehen. Die Beschäftigung in der Nacht zwischen 22.00 und 06.00 Uhr kann bewilligt werden, wenn und soweit dies zum Erlernen eines Berufes unentbehrlich ist, eine qualifizierte Betreuung sichergestellt ist und die Nachtarbeit keinen negativen Einfluss auf den Besuch der Berufsfachschule hat. Diese Voraussetzungen müssen kumulativ erfüllt sein, damit Nachtarbeit in einer Berufslehre bewilligt werden kann. Die genannten Voraussetzungen gelten auch für die gemäss Artikel 14 ArGV 5 in der Departementsverordnung (SR 822.115.4) zugelassene Nachtarbeit für bestimmte Berufsbildungen.

Nachtarbeit kann ebenfalls bewilligt werden für die Mitwirkung von Jugendlichen bei der Behebung einer Betriebsstörung infolge höherer Gewalt, wobei auch hier bestimmte Voraussetzungen (die Nachtarbeit ist zur Behebung der Betriebsstö-

rung unentbehrlich, erfolgt unter Aufsicht einer erwachsenen und qualifizierten Person und hat keinen negativen Einfluss auf den Besuch der Berufsfachschule) kumulativ erfüllt sein müssen. Die Bewilligung für diese Tätigkeit muss bei der zuständigen kantonalen Behörde eingeholt werden. Kann das Gesuch aus bestimmten Gründen (z.B. bei einer Betriebsstörung am Wochenende) nicht rechtzeitig eingereicht werden, so ist dies unverzüglich nachzuholen.

Absatz 2

Die Regel, wonach Jugendliche ihre Tagesarbeit um 5 Uhr beginnen können, ist um der Klarheit willen notwendig. Verschiebt ein Betrieb den Tages- und Abendzeitraum auf 5 Uhr, so gilt die Stunde zwischen 5 und 6 Uhr für den jugendlichen Arbeitnehmer oder für die jugendliche Arbeitnehmerin nicht als Nachtarbeit. Grundsätzlich unterscheidet sich der Tages- und Abendzeitraum für Jugendliche nur abends von demjenigen für

Erwachsene: Gemäss Artikel 31 Absatz 2 ArG ist für Jugendliche bis 16 Jahre die Beschäftigung bis 20 Uhr und für solche über 16 Jahre bis 22 Uhr gestattet.

Absatz 3

Für Jugendliche, die dauernd oder regelmässig in der Nacht beschäftigt werden, d.h. an mehr als zehn Nächten pro Kalenderjahr (vgl. Abs. 4), ist die medizinische Untersuchung und Beratung obligatorisch. Die Kosten sind vom Arbeitgeber zu übernehmen.

Im Gegensatz zur medizinischen Untersuchung und Beratung wird für die Berechnung des Lohn- und Zeitzuschlags bei der Beschäftigung von Jugendlichen nicht auf die Grenze von zehn Nächten abgestellt, sondern auf die 25 Nächte gemäss Artikel 31 ArGV 1 (Anwendung der allgemeinen Norm, da die ArGV 5 bezüglich Lohn- und Zeitzuschlag keine spezifischen Regelungen enthält).

Absatz 4

Für die Erteilung der Bewilligung für vorübergehende Nachtarbeit bis zu zehn Nächten pro Kalenderjahr ist die kantonale Behörde zuständig. Die Anzahl der zu bewilligenden Nächte wird auf zehn beschränkt, damit der Rahmen für die kantonalen Vollzugsbehörden klar abgesteckt ist und nicht über vorübergehende Bewilligungen mehr Nachtarbeit bewilligt werden kann, als in der Departementsverordnung (SR 822.115.4) in der Re-

gel vorgesehen ist. Eine Möglichkeit, auch Einzelfälle zu bewilligen, muss für Sondersituationen eingeräumt werden. Damit ist in den Branchen, wo Nachtarbeit zwar nicht üblich, aber ab und zu notwendig ist, ein Instrument vorhanden, um sporadisch Lernende einzusetzen, wenn es für ihre Ausbildung notwendig ist.

Als Beispiel können hier aufgeführt werden: Abschluss von IT-Projekten in der Nacht (oder am Sonntag), deren Begleitung auch für den Lernenden wichtig ist oder Arbeiten auf einer Strassenbaustelle, die nur in der Nacht durchgeführt werden können und bei denen der Auszubildende besondere Techniken erlernt.

Für die Beurteilung von Gesuchen um dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit, d.h. wenn die Grenze von zehn Nächten pro Kalenderjahr überschritten wird, ist das SECO zuständig. In Sonderfällen, bspw. wenn im gleichen Betriebsteil ein Teil der Jugendlichen an acht Nächten und ein anderer Teil an zwölf Nächten pro Kalenderjahr eingesetzt werden soll oder wenn sich erst im Verlauf des Jahres herausstellt, dass an mehr als zehn Nächten gearbeitet werden soll, sprechen sich die kantonale Behörde und das SECO über die Bewilligungszuständigkeit ab.

Hervorzuheben ist, dass die meisten Berufe, die zur Erreichung der Ausbildungsziele der Lernenden offensichtlich auf Nachtarbeit angewiesen sind, über eine Regelung in der entsprechenden Departementsverordnung (SR 822.115.4) verfügen. Aus diesem Grund sind Einzelbewilligungen für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit nur in Ausnahmefällen notwendig.

Artikel 13

Ausnahmegewilligung für Sonntagsarbeit

(Art. 19 Abs. 4 und 31 Abs. 4 ArG)

- ¹ Die Beschäftigung Jugendlicher ab 16 Jahren an Sonntagen kann bewilligt werden, sofern:
- die Beschäftigung am Sonntag unentbehrlich ist, um:
 - die Ziele einer beruflichen Grundbildung zu erreichen, oder
 - eine Betriebsstörung infolge höherer Gewalt zu beheben;
 - die Arbeit unter der Aufsicht einer erwachsenen und qualifizierten Person ausgeführt wird; und
 - die Beschäftigung am Sonntag den Besuch der Berufsfachschule nicht beeinträchtigt.
- ² Die Beschäftigung Jugendlicher ab 16 Jahren an Sonntagen kann in einer der vom WBF nach Artikel 14 festgelegten Branchen und im dort zugelassenen Umfang auch ausserhalb der beruflichen Grundbildung bewilligt werden.
- ³ Nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit kann die Beschäftigung von Schülerinnen und Schülern in einer der vom WBF nach Artikel 14 Buchstabe a festgelegten Branchen jeden zweiten Sonntag bewilligt werden.
- ⁴ Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit wird vom SECO, vorübergehende Sonntagsarbeit bis zu sechs Sonntagen pro Kalenderjahr von der kantonalen Behörde bewilligt.

Absatz 1

Jugendliche ab 16 Jahren sollen am Sonntag beschäftigt werden können, wenn dies zum Erlernen eines Berufes unentbehrlich ist, eine qualifizierte Betreuung sichergestellt ist und die Sonntagsarbeit keinen negativen Einfluss auf den Besuch der Berufsfachschule hat. Diese Voraussetzungen müssen kumulativ erfüllt sein, damit Sonntagsarbeit in einer Berufslehre bewilligt werden kann. Die genannten Voraussetzungen gelten auch für die gemäss Artikel 14 ArGV 5 in der Departementsverordnung (SR 822.115.4) zugelassene Sonntagsarbeit für bestimmte Berufsbildungen. Sonntagsarbeit kann ebenfalls bewilligt werden für die Mitwirkung von Jugendlichen bei der Behebung einer Betriebsstörung infolge höherer Gewalt. Auch in diesem Fall müssen jedoch bestimmte Voraussetzungen (die Sonntagsarbeit ist zur Behebung der Betriebsstörung unentbehrlich, er-

folgt unter Aufsicht einer erwachsenen und qualifizierten Person und hat keinen negativen Einfluss auf den Besuch der Berufsfachschule) kumulativ erfüllt sein.

Absatz 2

Im Gegensatz zur Nacharbeit kann Sonntagsarbeit in bestimmten Fällen auch ausserhalb der beruflichen Grundbildung bewilligt werden. In den Branchen, die das WBF in seiner Verordnung (SR 822.115.4) bezeichnet, kann Sonntagsarbeit von Jugendlichen ab 16 Jahren auch ausserhalb der beruflichen Grundbildung bewilligt werden. Die Anzahl zulässiger Sonntage ist für Jugendliche ausserhalb der beruflichen Grundbildung dieselbe wie für die Lernenden der entsprechenden Berufe. Mit dieser Regelung soll vor allem die Beschäftigung von Schulabgängerinnen und Schulab-

Art. 13

ArGV 5

Wegleitung zur Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz

4. Abschnitt: Arbeits- und Ruhezeit

Art. 13 Ausnahmewilligung für Sonntagsarbeit

gängern, die keine Lehrstelle antreten können, unterstützt werden (z.B. in der Gesundheits- und Gastronomiebranche).

Absatz 3

Die Beschäftigung von schulentlassenen Jugendlichen (z.B. Mittelschülerinnen und Mittelschüler) zwischen 16 und 18 Jahren kann in den Branchen, die das WBF in der entsprechenden Verordnung (SR 822.115.4) bezeichnet, jeden zweiten Sonntag bewilligt werden.

Absatz 4

Bewilligungsbehörde für vorübergehende Sonntagsarbeit bis zu sechs Sonntagen pro Kalenderjahr ist die kantonale Behörde. Wird diese Anzahl Sonntage überschritten, so ist grundsätzlich das SECO zuständig. In Grenzfällen – z.B. wenn ein Betrieb gegen Ende des Jahres feststellt, dass zusätzlich zu den sechs bewilligten Sonntagen noch weitere benötigt werden – sprechen sich die kantonale Behörde und das SECO über die Bewilligungszuständigkeit ab.

Wegleitung zur Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz

4. Abschnitt: Arbeits- und Ruhezeit
Art. 14 Befreiung von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit in der beruflichen Grundbildung

ArGV 5

Art. 14

Artikel 14

Befreiung von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit in der beruflichen Grundbildung

(Art. 31 Abs. 4 ArG)

Das WBF legt unter Berücksichtigung der Voraussetzungen nach den Artikeln 12 Absatz 1 und 13 Absatz 1 nach Konsultation der Sozialpartner fest:

- a. für welche beruflichen Grundbildungen keine Bewilligung für Nacht- und Sonntagsarbeit nach den Artikeln 12 Absatz 1 und 13 Absatz 1 notwendig ist;
- b. den Umfang der Nacht- und Sonntagsarbeit.

Die Verordnung delegiert dem Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) die Kompetenz, in einer Departementsverordnung die Nacht- und Sonntagsarbeit für diejenigen Berufsbildungen zu regeln, für welche deren Notwendigkeit anerkannt ist. In der entsprechenden Departementsverordnung (Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung; SR 822.115.4) werden somit verschiedene berufliche Grundbildungen von der Bewilligungspflicht befreit, z.B. Berufe im Gastgewerbe und in der Hauswirtschaft, Bäckereien, Konditoreien und Confisereien sowie Berufe im Gesundheitswesen. Der Umfang der zulässigen Nacht- und Sonntagsarbeit ist ebenfalls in der erwähnten Departementsverordnung festgelegt. Diese Lösung soll sowohl für die Lehrbetriebe als auch für die Vollzugsbehörden zu administrativen Erleichterungen führen und eine schweizweite «unité de doctrine» sicherstellen.

Wenn es der Arbeitgeber als notwendig erachtet, die in der Departementsverordnung festgelegten Grenzen zu überschreiten, muss er bei der zuständigen Behörde um eine Einzelfallbewilligung nachsuchen und begründen, weshalb die vorgeschriebenen Grenzen überschritten werden müssen. Allfällige Gesuche werden aufgrund der Kriterien von Artikel 12 und 13 ArGV 5 geprüft. Ändern sich die Anforderungen an eine Grundbildung, so dass für das Erreichen des Berufszieles Nacht- und/oder Sonntagsarbeit generell notwendig wird oder nicht mehr notwendig erscheint, so können hierfür von den entsprechenden gesamtschweizerischen Branchen- oder Berufsverbänden Gesuche beim SECO eingereicht werden. Dieses wird nach Konsultation der Sozialpartner allenfalls ein Verfahren auf Änderung der Departementsverordnung einleiten.

Artikel 15

Ausnahme vom Verbot der Abend- und Sonntagsarbeit

(Art. 30 Abs. 2 Bst. b und 31 Abs. 4 ArG)

¹ Jugendliche dürfen bei kulturellen, künstlerischen und sportlichen Anlässen, die nur abends oder am Sonntag stattfinden, ausnahmsweise bis 23 Uhr und am Sonntag beschäftigt werden.

² In Betrieben in Fremdenverkehrsgebieten nach Artikel 25 der Verordnung 2 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz dürfen Jugendliche ausserhalb der Berufsbildung an 26 Sonntagen pro Kalenderjahr beschäftigt werden. Die Sonntage können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden.

Absatz 1

Kulturelle, künstlerische und sportliche Darbietungen nach Artikel 7 ArGV 5 finden oft sonntags und abends statt. Aus diesem Grund drängt sich diese Ausnahmeregelung auf. Die Bestimmung gilt für alle Jugendlichen unter 18 Jahren bei der Ausübung der genannten Tätigkeiten, sofern die Anlässe nur abends oder sonntags stattfinden. Die Voraussetzungen von Artikel 7 ArGV 5 und die täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten nach den Artikeln 10 und 11 ArGV 5 sind selbstverständlich einzuhalten.

Bei der Beschäftigung von Jugendlichen zu Werbezwecken gelangt die Regelung nicht zur Anwendung, da Werbeaufnahmen mit Jugendlichen ohne weiteres tagsüber und an Werktagen durchgeführt werden können.

Absatz 2

In Tourismusgebieten können Jugendliche ab 16 Jahren ausserhalb der Berufsbildung am Sonntag auch in Betrieben beschäftigt werden, die den Kriterien von Artikel 25 ArGV 2 entsprechen. Wie die erwachsenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen sie auch nur an 26 Sonntagen pro Jahr beschäftigt werden. Dabei können die Sonntage unregelmässig auf das Jahr verteilt werden. Für Jugendliche, die eine berufliche Grundbildung absolvieren, ist diese Bestimmung nicht anwendbar.

Artikel 16

Tägliche Ruhezeit

(Art. 31 Abs. 2 ArG)

¹ Jugendlichen ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren.

² Sie dürfen vor Berufsschultagen oder überbetrieblichen Kursen längstens bis 20 Uhr beschäftigt werden.

Absatz 1

Gemäss Artikel 31 Absatz 2 ArG muss die Tagesarbeit der Jugendlichen – mit Einschluss der Pausen – innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen (z.B. 07.00 Uhr bis 19.00 Uhr). Mit Artikel 16 Absatz 1 ArGV 5 wird zudem präzisiert, dass Jugendlichen zusätzlich eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren ist. Wenn bspw. die Tagesarbeit am Montag um 19.00 Uhr endet, so wäre ein Arbeitsbeginn am Dienstagmorgen bereits um 06.00 Uhr nicht zulässig, da die geforderten 12 Stunden Ruhezeit nicht eingehalten sind.

Absatz 2

Vor Berufsschultagen oder Besuchen von überbetrieblichen Kursen dürfen Jugendliche nicht länger als bis 20 Uhr beschäftigt werden. Da die Berufsschule als Arbeitszeit gilt, muss dem Berufsschüler oder der Berufsschülerin vor der ersten Lektion eine Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden gewährt werden. Bei der Einhaltung des Grundsatzes von Absatz 2 ist diese Anforderung in der Regel erfüllt. Sollte in Ausnahmefällen die erste Berufsschullektion früher als um 08.00 Uhr beginnen, so ist die Arbeit am Vortag entsprechend früher als um 20 Uhr zu beenden, damit die geforderten 12 Stunden Ruhezeit eingehalten werden können.

Artikel 17

Überzeitarbeit

(Art. 31 Abs. 3 ArG)

- ¹ Jugendliche ab 16 Jahren dürfen nur an Werktagen im Tageszeitraum und im Abendzeitraum bis 22 Uhr zu Überzeitarbeit herangezogen werden.
- ² Jugendliche dürfen während der beruflichen Grundbildung nicht zu Überzeitarbeit herangezogen werden, ausser wenn dies zur Behebung einer Betriebsstörung infolge höherer Gewalt unentbehrlich ist.

Absatz 1

Nach Artikel 31 Absatz 3 ArG ist es untersagt, Jugendliche unter 16 Jahren zu Überzeitarbeit heranzuziehen. Für Jugendliche ab 16 Jahren ist Überzeitarbeit nur an Werktagen im Tages- und Abendzeitraum bis längstens 22 Uhr möglich. Auch in Sonderfällen (Art. 26 ArGV 1) dürfen Jugendliche weder in der Nacht zwischen 22 und 6 Uhr noch an Sonntagen zwischen Samstag 22 Uhr und Montag 6 Uhr (bzw. Montag 5 oder 7 Uhr, falls der Zeitraum gemäss Art. 10 ArG entsprechend verschoben wurde) Überzeitarbeit leisten.

Absatz 2

In Absatz 2 wird festgehalten, dass Jugendliche während der beruflichen Grundbildung nicht zu Überzeitarbeit herangezogen werden dürfen. Die einzige vorgesehene Ausnahme betrifft die Leistung von Überzeitarbeit zur Behebung einer Betriebsstörung infolge höherer Gewalt (z.B. durch Hochwasser). Jugendliche haben während der beruflichen Grundbildung sehr lange zulässige Arbeitszeiten. Theoretisch ist es nach ArG möglich, sie je nach Branche bis zu 50 Stunden in der Woche arbeiten zu lassen. Aus diesem Grund dürfen sie nicht zusätzlich mit Überzeitarbeit belastet werden.

Artikel 18

Ärztliches Zeugnis

(Art. 29 Abs. 4 ArG)

- ¹ Das WBF kann nach Einholung des Gutachtens der Eidgenössischen Arbeitskommission die Arbeiten bezeichnen, zu denen Jugendliche nur aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses zugelassen werden dürfen. Aus dem Zeugnis muss hervorgehen, dass der oder die Jugendliche für die vorgesehene Arbeit mit oder ohne Vorbehalt geeignet ist.
- ² Weitergehende kantonale Vorschriften über die Beibringung eines ärztlichen Zeugnisses oder einer ärztlichen Untersuchung bleiben vorbehalten.

Absatz 1

Diese Bestimmung gibt dem Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) die Kompetenz – nach Einholung des Gutachtens der Eidgenössischen Arbeitskommission (EAK) – die Ausübung bestimmter Arbeiten durch Jugendliche von einer medizinischen Untersuchung und dem Vorweisen eines ärztlichen Zeugnisses abhängig zu machen. Bis heute wurde diese Regelung vom WBF jedoch noch für keinen Beruf eingeführt.

Absatz 2

Diese Bestimmung stellt klar, dass die Kantone weitergehende Vorschriften über die Beibringung eines ärztlichen Zeugnisses oder einer ärztlichen Untersuchung vorsehen können.

Artikel 19

Pflicht des Arbeitgebers zur Information und Anleitung

(Art. 29 Abs. 2 ArG)

¹ Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass alle in seinem Betrieb beschäftigten Jugendlichen von einer befähigten erwachsenen Person ausreichend und angemessen informiert und angeleitet werden, namentlich in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Er muss den Jugendlichen entsprechende Vorschriften und Empfehlungen nach Eintritt in den Betrieb abgeben und erklären.

² Der Arbeitgeber muss die Eltern der Jugendlichen oder die erziehungsberechtigten Personen über die Arbeitsbedingungen, über mögliche Gefahren sowie über die Massnahmen, die für Sicherheit und Gesundheit getroffen werden, informieren.

Dies Bestimmung setzt die in Artikel 48 ArG verankerte Informationspflicht des Arbeitgebers um. Zudem muss der Arbeitgeber für eine sachgerechte Anleitung der Jugendlichen durch eine dafür

befähigte erwachsene Person sorgen. Die Formulierung trägt dem besonderen Bedürfnis der Jugendlichen Rechnung, welche Risiken und Gefahren nicht wie Erwachsene wahrnehmen.

Wegleitung zur Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz

7. Abschnitt: Aufgaben und Organisation der Behörden
Art. 20 Eidgenössische Arbeitskommission

ArGV 5

Art. 20

Artikel 20

Eidgenössische Arbeitskommission

(Art. 29 Abs. 3 und 43 Abs. 2 ArG)

Die Eidgenössische Arbeitskommission überprüft alle fünf Jahre die Departementsverordnung nach Artikel 4 Absatz 3 und gibt diesbezügliche Empfehlungen ab.

Gemäss dieser Bestimmung muss die EAK die Verordnung über gefährliche Arbeiten für Jugendliche (SR 822.115.2) mindestens alle fünf Jahre überprüfen. Damit wird der Verpflichtung gemäss Artikel 4 Ziffer 3 des Übereinkommens Nr. 182 der IAO (SR 0.822.728.2) nachgekommen. Da die EAK eine beratende Funktion hat, kann sie ledig-

lich Empfehlungen in Bezug auf eventuelle Anpassungen dieser Departementsverordnung abgeben. Eine allfällige Verordnungsrevision ist – unter Würdigung der Empfehlungen der EAK – gemäss Artikel 4 Absatz 3 ArGV 5 durch das WBF vorzunehmen.

Wegleitung zur Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz

7. Abschnitt: Aufgaben und Organisation der Behörden
Art. 21 Zusammenarbeit zwischen dem SECO, dem SBFI und der SUVA

ArGV 5

Art. 21

Artikel 21

Zusammenarbeit zwischen dem SECO, dem SBFI und der SUVA

¹ Das SECO, das SBFI und die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (SUVA) arbeiten für alle Fragen der Gesundheit und der Sicherheit von Jugendlichen in Ausbildung zusammen.

² Das SBFI konsultiert das SECO bei der Ausarbeitung der Bildungsverordnungen und Bildungspläne.

³ Das SECO konsultiert das SBFI bei der Ausarbeitung der Departementsverordnungen nach den Artikeln 4 Absatz 3 und 14.

Absatz 1

Es besteht im internationalen Umfeld Konsens darüber, dass der Schutz der Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit integrierender Bestandteil der beruflichen Ausbildung sein muss. Aus diesem Grund wird in Absatz 1 als Grundsatz die Zusammenarbeit von SECO, SBFI und SUVA verankert. Die einzelnen zu treffenden Massnahmen sind jeweils aufgrund der berufsspezifischen Gefahren zu ermitteln und festzulegen.

Absatz 2

Im Rahmen der Konsultation durch das SBFI prüft das SECO die Bildungsverordnungen und Bildungspläne auf die Aspekte des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit hin und setzt sich dafür ein, dass diese Anliegen angemessen einfließen.

Absatz 3

Damit den Bedürfnissen der Berufsbildung Rechnung getragen wird, zieht das SECO bei der Erarbeitung der beiden aufgeführten Departementsverordnungen (SR 822.115.2 und SR 822.115.4) das SBFI bei.



Verordnung des WBF über gefährliche Arbeiten für Jugendliche

822.115.2

vom 4. Dezember 2007 (Stand am 1. Januar 2008)

Das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF),
gestützt auf Artikel 4 Absatz 3 der Verordnung 5 vom 28. September 2007¹ zum Arbeitsgesetz (ArGV 5),
verordnet:

Art. 1 Gefährliche Arbeiten

Folgende Arbeiten gelten für Jugendliche als gefährlich:

- a. Arbeiten, welche die physische oder psychische Leistungsfähigkeit von Jugendlichen objektiv übersteigen;
- b. Arbeiten mit dem Risiko physischen, psychischen, moralischen oder sexuellen Missbrauchs, namentlich Prostitution, Herstellung von Pornografie oder pornografische Darbietungen;
- c. Arbeiten in Arbeitszeitsystemen, die erfahrungsgemäss zu einer starken Belastung führen, namentlich Akkordarbeit;
- d. Arbeiten, die mit gesundheitsgefährdenden physikalischen Einwirkungen verbunden sind, namentlich:
 1. ionisierende Strahlungen,
 2. Arbeiten bei Überdruck,
 3. Arbeiten bei extremer Hitze, Kälte oder erheblicher Nässe,
 4. Arbeiten, die mit erheblichen Stössen, erheblichem Lärm oder Erschütterungen verbunden sind;
- e. Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden biologischen Agenzien, namentlich Mikroorganismen der Gruppen 3 und 4 nach der Verordnung vom 25. August 1999² über den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Gefährdung durch Mikroorganismen;
- f. Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden chemischen Agenzien, die mit einem der folgenden R-Sätze nach der Chemikalienverordnung vom 18. Mai 2005³ versehen sind:
 1. Ernste Gefahr irreversiblen Schadens (R39),
 2. Sensibilisierung durch Einatmen möglich (Bezeichnung «S» gemäss der Liste «Grenzwerte am Arbeitsplatz»; R42),
 3. Sensibilisierung durch Hautkontakt möglich (Bezeichnung «S» gemäss der Liste «Grenzwerte am Arbeitsplatz»; R43),
 4. Kann Krebs erzeugen (Bezeichnung «K» gemäss der Liste «Grenzwerte am Arbeitsplatz»; R40, R45),
 5. Kann vererbare Schäden verursachen (R46),
 6. Gefahr ernster Gesundheitsschäden bei längerer Exposition (R48),
 7. Kann die Fortpflanzungsfähigkeit beeinträchtigen (R60),
 8. Kann das Kind im Mutterleib möglicherweise schädigen (R61);
- g. Arbeiten mit Maschinen, Ausrüstungen oder Werkzeugen, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder wegen mangelnder Erfahrung oder Ausbildung nicht erkennen oder nicht abwenden können;
- h. Arbeiten, bei denen eine erhebliche Brand-, Explosions-, Unfall-, Erkrankungs- oder Vergiftungsgefahr besteht;
- i. Arbeiten unter Tag, unter Wasser, in gefährlichen Höhen, in engen Räumen oder bei Einsturzgefahr;
- j. Arbeiten mit gefährlichen Tieren;

¹ SR 822.115
² SR 832.321
³ SR 813.11

1



Wegleitung zur Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz
Anhang 1: Verordnung des WBF über gefährliche Arbeiten für Jugendliche

- k. industrielles Schlachten von Tieren;
- l. Sortieren von Altmaterial, wie Papier und Karton, von ungereinigter und nicht desinfizierter Wäsche sowie von Haaren, Borsten und Fellen.

Art. 2 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2008 in Kraft.



Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung

822.115.4

vom 21. April 2011 (Stand am 15. Mai 2011)

Das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF),
gestützt auf Artikel 14 der Jugendarbeitsschutzverordnung vom 28. September 2007¹,
verordnet:

Art. 1 Befreiung von der Bewilligungspflicht

In den nachfolgend aufgeführten beruflichen Grundbildungen ist für eine Ausnahme vom Verbot der Nacht- oder der Sonntagsarbeit im festgelegten Umfang keine Bewilligung notwendig.

Art. 2 Gastgewerbe und Hauswirtschaft

¹ Die Bestimmungen gelten für folgende berufliche Grundbildungen:

- a. Fachfrau Hauswirtschaft EFZ/Fachmann Hauswirtschaft EFZ;
- b. Hauswirtschaftspraktikerin EBA/Hauswirtschaftspraktiker EBA;
- c. Hotellerieangestellte EBA/Hotellerieangestellter EBA;
- d. Hotelfachfrau EFZ/Hotelfachmann EFZ;
- e. Restaurationsangestellte EBA/Restaurationsangestellter EBA;
- f. Restaurationsfachfrau EFZ/Restaurationsfachmann EFZ;
- g. Köchin EFZ/Koch EFZ;
- h. Küchenangestellte EBA/Küchenangestellter EBA;
- i. gelernte Kauffrau/gelernter Kaufmann (erweiterte Grundbildung, Basisbildung) in der Ausbildungs- und Prüfungsbranche Hotel-Gastro-Tourismus.

² Für den Einsatz von Lernenden ab dem vollendeten 16. Altersjahr in der Nacht gelten folgende Bestimmungen:

- a. Lernende dürfen bis 23 Uhr und höchstens 10 Nächte pro Jahr bis 1 Uhr arbeiten.

- b. An Tagen vor Besuchen der Berufsfachschule oder vor Besuchen von überbetrieblichen Kursen dürfen sie höchstens bis 20 Uhr arbeiten.

³ Für den Einsatz von Lernenden ab dem vollendeten 16. Altersjahr an Sonntagen gelten folgende Bestimmungen:

- a. Mindestens 12 Sonntage pro Jahr sind frei zu geben (exkl. Feriensonntage). In Saisonbetrieben können die freien Sonntage unregelmässig auf das Jahr verteilt werden.
- b. Für Betriebe mit 2 Schliessungstagen unter der Woche ist mindestens ein Sonntag pro Quartal frei zu geben (exkl. Feriensonntage). Wenn der Besuch der Berufsfachschule oder der Besuch von überbetrieblichen Kursen auf einen der beiden Schliessungstage fällt, so sind mindestens 12 Sonntage pro Jahr frei zu geben (exkl. Feriensonntage).

Art. 3 Bäckereien, Konditoreien und Confiseries

¹ Die Bestimmungen gelten für folgende berufliche Grundbildungen:

- a. Bäckerin-Konditorin-Confiseuse EFZ/Bäcker-Konditor-Confiseur EFZ;
- b. Bäckerin-Konditorin-Confiseuse EBA/Bäcker-Konditor-Confiseur EBA;

² Lernende dürfen wie folgt in der Nacht arbeiten:



Wegleitung zur Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz

Anhang 2: Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung

- a. ab dem vollendeten 16. Altersjahr: höchstens 5 Nächte pro Woche ab 4 Uhr (vor Sonn- und Feiertagen ab 3 Uhr);
- b. ab dem vollendeten 17. Altersjahr: höchstens 5 Nächte pro Woche ab 3 Uhr (vor Sonn- und Feiertagen ab 2 Uhr).

³ Lernende dürfen wie folgt an Sonntagen arbeiten:

- a. ab dem vollendeten 16. Altersjahr: höchstens einen Sonntag pro Monat.
- b. ab dem vollendeten 17. Altersjahr: höchstens 2 Sonntage pro Monat.

Art. 4 Detailhandel in Bäckereien, Konditoreien und Confisereien

¹ Die Bestimmungen gelten für folgende berufliche Grundbildungen:

- a. Detailhandelsfachfrau EFZ/Detailhandelsfachmann EFZ in der Ausbildungs- und Prüfungsbranche Bäckerei/Konditorei/Confiserie;
- b. Detailhandelsassistentin EBA/Detailhandelsassistent EBA in der Ausbildungs- und Prüfungsbranche Bäckerei/Konditorei/Confiserie.

² Lernende dürfen wie folgt an Sonntagen arbeiten:

- a. ab dem vollendeten 16. Altersjahr: höchstens einen Sonntag pro Monat.
- b. ab dem vollendeten 17. Altersjahr: höchstens 2 Sonntage pro Monat.

Art. 5 Milchtechnologiebranche

¹ Die Bestimmungen gelten für folgende berufliche Grundbildungen:

- a. Milchtechnologin EFZ/Milchtechnologe EFZ;
- b. Milchpraktikerin EBA/Milchpraktiker EBA.

² Für den Einsatz von Lernenden ab dem vollendeten 17. Altersjahr in der Nacht gelten folgende Bestimmungen:

- a. Sie dürfen höchstens 5 Nächte pro Woche ab 3 Uhr und höchstens 48 Nächte pro Jahr arbeiten.
- b. Die Nachtarbeit darf höchstens 4 aufeinanderfolgende Wochen dauern.

- c. Auf Nachtarbeit folgt Tagesarbeit von mindestens gleicher Dauer.

Art. 6 Lebensmitteltechnologiebranche

¹ Die Bestimmungen gelten für folgende berufliche Grundbildungen:

- a. gelernte Lebensmitteltechnologin/gelernter Lebensmitteltechnologe;
- b. Lebensmittelpraktikerin EBA/Lebensmittelpraktiker EBA.

² Für den Einsatz von Lernenden der Vertiefungsrichtung Backwarentechnologie in der Nacht gelten folgende Bestimmungen:

- a. Lernende ab dem vollendeten 16. Altersjahr dürfen höchstens 5 Nächte pro Woche und höchstens 90 Nächte pro Jahr arbeiten, wovon 25 Nächte spätestens bis 1 Uhr und 25 Nächte frühestens ab 3 Uhr.
- b. Lernende ab dem vollendeten 17. Altersjahr dürfen höchstens 5 Nächte pro Woche und höchstens 100 Nächte pro Jahr arbeiten, wovon 25 Nächte spätestens bis 1 Uhr und 25 Nächte frühestens ab 3 Uhr.
- c. Die Nachtarbeit darf höchstens 6 aufeinanderfolgende Wochen dauern.
- d. Auf Nachtarbeit folgt Tagesarbeit von mindestens gleicher Dauer.

³ Für den Einsatz von Lernenden der übrigen Vertiefungsrichtungen in der Nacht gelten folgende Bestimmungen:

- a. Lernende ab dem vollendeten 16. Altersjahr dürfen höchstens 5 Nächte pro Woche und höchstens 50 Nächte pro Jahr arbeiten, wovon 12 Nächte spätestens bis 1 Uhr und 12 Nächte frühestens ab 3 Uhr.
- b. Lernende ab dem vollendeten 17. Altersjahr dürfen höchstens 5 Nächte pro Woche und höchstens 60 Nächte pro Jahr arbeiten, wovon 15 Nächte spätestens bis 1 Uhr und 15 Nächte frühestens ab 3 Uhr.
- c. Die Nachtarbeit darf höchstens 6 aufeinanderfolgende Wochen dauern.
- d. Auf Nachtarbeit folgt Tagesarbeit von mindestens gleicher Dauer.



Art. 7 Bereich Produktions- und Verpackungsanlagen

Für den Einsatz von Lernenden in der beruflichen Grundbildung Anlageführerin EFZ/Anlageführer EFZ gelten folgende Bestimmungen:

- Lernende ab dem vollendeten 16. Altersjahr dürfen höchstens 5 Nächte pro Woche und höchstens 30 Nächte pro Jahr arbeiten.
- Lernende ab dem vollendeten 17. Altersjahr dürfen höchstens 5 Nächte pro Woche und höchstens 50 Nächte pro Jahr arbeiten.
- Auf eine Woche Nachtarbeit folgt mindestens eine Woche Tagesarbeit.

Art. 8 Fleischfachbranche

¹ Die Bestimmungen gelten für folgende berufliche Grundbildungen:

- Fleischfachfrau EFZ/Fleischfachmann EFZ;
- Fleischfachassistentin EBA/Fleischfachassistent EBA.

² Lernende ab dem vollendeten 16. Altersjahr dürfen höchstens 2 Nächte pro Woche bis 23 Uhr oder ab 4 Uhr arbeiten.

Art. 9 Tierhaltung und -pflege

¹ Die Bestimmungen gelten für folgende berufliche Grundbildungen:

- Pferdefachfrau EFZ/Pferdefachmann EFZ (Pferdepflege, Klassisches Reiten, Gangpferdereiten, Pferderennsport, Westernreiten);
- Pferdewartin EBA/Pferdewart EBA;
- Tierpflegerin EFZ/Tierpfleger EFZ.

² Lernende ab dem vollendeten 16. Altersjahr dürfen höchstens jeden zweiten Sonntag und höchstens die Hälfte der den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen pro Jahr arbeiten.

Art. 10 Gesundheitswesen

¹ Die Bestimmungen gelten für folgende berufliche Grundbildungen:

- Fachfrau Gesundheit EFZ/Fachmann Gesundheit EFZ;
- Fachfrau Betreuung EFZ/Fachmann Betreuung EFZ;

- Pflegeassistentin/Pflegeassistent;
- medizinische Praxisassistentin EFZ/medizinischer Praxisassistent EFZ;
- tiermedizinische Praxisassistentin EFZ/tiermedizinischer Praxisassistent EFZ.

² Lernende ab dem vollendeten 17. Altersjahr dürfen höchstens 2 Nächte pro Woche und höchstens 10 Nächte pro Jahr arbeiten.

³ Lernende ab dem vollendeten 17. Altersjahr dürfen höchstens einen Sonntag oder einen den Sonntagen gleichgestellten Feiertag pro Monat arbeiten, jedoch höchstens 2 Feiertage pro Jahr, die nicht auf einen Sonntag fallen.

Art. 11 Gleisbau

Für den Einsatz von Lernenden in der beruflichen Grundbildung Gleisbauerin EFZ/Gleisbauer EFZ (Berufsfeld Verkehrswegbau) gelten folgende Bestimmungen:

- Lernende ab dem vollendeten 16. Altersjahr dürfen höchstens 6 Nächte pro Woche, höchstens 15 Nächte innert zwei Monaten und höchstens 40 Nächte pro Jahr arbeiten.
- Lernende ab dem vollendeten 17. Altersjahr dürfen höchstens 6 Nächte pro Woche, höchstens 15 Nächte innert 2 Monaten und höchstens 60 Nächte pro Jahr arbeiten.
- Auf eine Woche Nachtarbeit folgt mindestens eine Woche Tagesarbeit.

Art. 12 Veranstaltungsbereich

¹ Für den Einsatz von Lernenden in der beruflichen Grundbildung Veranstaltungsfachfrau EFZ/Veranstaltungsfachmann EFZ in der Nacht gelten folgende Bestimmungen:

- Lernende ab dem vollendeten 16. Altersjahr dürfen höchstens 5 Nächte pro Woche und höchstens 10 Nächte pro Jahr arbeiten.
- Lernende ab dem vollendeten 17. Altersjahr dürfen höchstens 5 Nächte pro Woche und höchstens 30 Nächte pro Jahr arbeiten.
- Auf eine Woche mit Nachtarbeit folgt mindestens eine Woche ohne Nachtarbeit.



Wegleitung zur Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz

Anhang 2: Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung

² Für den Einsatz von Lernenden an Sonntagen und den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen gelten folgende Bestimmungen:

- a. Lernende ab dem vollendeten 16. Altersjahr dürfen höchstens einen Sonn- oder Feiertag pro Monat arbeiten, jedoch höchstens 2 Feiertage pro Jahr, die nicht auf einen Sonntag fallen;
- b. Lernende ab dem vollendeten 17. Altersjahr dürfen höchstens 2 Sonn- oder Feiertage pro Monat arbeiten, jedoch höchstens 2 Feiertage pro Jahr, die nicht auf einen Sonntag fallen.

Art. 13 Aufhebung bisherigen Rechts

Die Verordnung des WBF vom 29. Mai 2008² über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung wird aufgehoben.

Art. 14 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 15. Mai 2011 in Kraft.

² [AS 2008 2473, 2009 1613, 2010 533 1507]



Stichwortverzeichnis

Hinweis

Die folgenden Themen sind hauptsächlich in den aufgeführten Artikeln behandelt.

Beispiele: V = Vorbemerkungen

512 = Verordnung 5, Artikel 12

A

Abgabebeschränkungen für alkoholische Getränke 505

Arbeiten

gefährliche V, 504, 507,520

leichte V, 501, 508, 511

Arbeits- und Ruhezeit für Jugendliche 502, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517

Ärztliche Untersuchung 512, 518

Ärztliches Zeugnis 509, 518

Ausnahmebewilligung

gefährliche Arbeiten 504

Nachtarbeit 512

Sonntagsarbeit 513

Ausnahmen vom Verbot der Abend- und Sonntagsarbeit 515

B

Bedienung von Gästen in Betrieben der Unterhaltung, Cafés, Hotels, Restaurants 505

Berufswahlvorbereitung 501, 505, 508, 511

Bewilligungspflicht

Befreiung (Nacht- und Sonntagsarbeit) 514

gefährliche Arbeiten 504

Nachtarbeit 512

Sonntagsarbeit 513

Berufliche Grundbildung V, 501, 503, 504, 505, 509, 512, 513, 514, 517

Betriebe der Filmvorführung 506, 507

Bildungsverordnungen 504, 521

D

Darbietungen, kulturelle, künstlerische, sportliche 507

E

Ersatzruhe bei Sonntagsarbeit 502

F

Familienbetriebe 503

Fremdenverkehrsgebiete 515

G

Gefährliche Arbeiten 504

Gesundheit (physische, psychische) V, 501, 504, 507, 508, 509

Grundbildung berufliche V, 501, 503, 504, 505, 509, 512, 513, 514, 517

I

IAO-Übereinkommen 504, 509, 520

Informationspflicht des Arbeitgebers 519

K

Kantonale Vollzugsbehörden 507, 509, 512, 513
Kinos 506, 507



L

Leichte Arbeiten V, 501, 508, 511

M

Medizinische Untersuchung 512, 518
Meldepflicht V, 507

N

Nachtarbeit V, 502, 512, 514, 515

P

Pflanzenproduktion 503
Pflicht zur Information und Anleitung 519

R

Ruhezeit 502, 510, 511, 512, 513, 514, 515,
516, 517

S

Schaustellerbetriebe 506, 507
Schulpflichtige Jugendliche 511
Sicherheit V, 501, 504, 507, 508, 509, 519, 521
Sonntagsarbeit V, 502, 513, 514, 515

T

Tagesarbeit 512
Tourismusgebiete 515

U

Überzeitarbeit 517
Unentgeltliche Tätigkeiten 501, 507

V

Vollzugsbehörden kantonale 507, 509, 512, 513

W

Werbung 507

Z

Zeitzuschlag bei dauernder oder regelmässig wie-
derkehrender Nachtarbeit 502, 512
Zirkusbetriebe 506, 507