



## Jugendarbeitsschutz

Seit dem 1. Januar 2010 gelten für alle jugendlichen Arbeitnehmenden in der Schweiz einheitliche Sonderschutzbestimmungen. Als «jugendlich» gelten Arbeitnehmende bis zum 18. Geburtstag.

In verschiedenen Bereichen unterscheidet der Gesetzgeber zwischen jugendlichen Arbeitnehmenden im Allgemeinen einerseits und Lernenden andererseits.

### Rechtliche Grundlagen

Art. 16 des für eidgenössisch konzessionierte Transportunternehmen geltenden Arbeitszeitgesetzes (AZG, SR 822.21) bestimmt, dass für jugendliche Arbeitnehmer die Sonderschutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG, SR 822.11) und der Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV5, SR 822.115) gelten.

### Altersgrenzen

Vor dem vollendeten 15. Altersjahr dürfen Jugendliche grundsätzlich nicht beschäftigt werden (Art. 30 ArG).

Ausnahmsweise ist die Beschäftigung Jugendlicher im Alter von über 13 Jahren für leichte Arbeiten zulässig (Art. 30 Abs. 2 ArG).

Mit leichten Arbeiten sind z.B. kleine Erledigungen, Ferienjobs und Schnupperlehren gemeint. Die leichten Arbeiten dürfen keinen negativen Einfluss auf die Gesundheit, die Sicherheit und die Entwicklung der Jugendlichen haben und weder den Schulbesuch noch die Schulleistung beeinträchtigen (Art. 8 ArGV5).

**Lernende:** Grundsätzlich ist es erst ab dem vollendeten 15. Lebensjahr möglich, eine Lehre zu beginnen.

Wenn Jugendliche aber vorzeitig aus der Schule entlassen werden, so können sie mit einer Bewilligung der kantonalen Behörde bereits ab 14 Jahren die Lehre beginnen (Art. 30 ArG).

### Arbeitszeit

**Jugendliche ab 13 Jahren:** Während der Schulzeit darf eine leichte Arbeit höchstens 3 Std. pro Tag und 9 Std. pro Woche dauern. Während den Schulferien ist die Beschäftigung während der halben Dauer der Ferien und an höchstens 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche – jeweils zwischen 6 und 18 Uhr – zugelassen (Art. 11 ArGV5).

**Jugendliche ab 15 Jahren:** Die tägliche Höchst Arbeitszeit darf diejenige der andern im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden nicht überschreiten und höchstens 9 Stunden betragen.

Jugendliche bis zum 16. Geburtstag dürfen höchstens bis 20 Uhr, Jugendliche ab 16 Jahren höchstens bis 22 Uhr beschäftigt werden.

Die Tagesarbeit der Jugendlichen muss innerhalb eines Zeitraums von 12 Stunden liegen und es ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mind. 12 Stunden zu gewähren (Art. 31 ArG).

### Nacht- und Sonntagsarbeit

Nacht- und Sonntagsarbeit sind für Jugendliche grundsätzlich verboten.

**Lernende:** Ist die Beschäftigung in Nacht-/Sonntagsarbeit jedoch unentbehrlich, um die Ziele einer beruflichen Grundbildung zu erreichen, oder um eine Betriebsstörung höherer Gewalt zu beheben, besteht die Möglichkeit, eine Bewilligung einzuholen.

Für regelmässig wiederkehrende Nacht- oder Sonntagsarbeit ist das *seco*, für vorübergehende Nacht- oder Sonntagsarbeit sind die kantonalen Behörden zuständig (Art. 12 und 13 ArGV5). Für den Beruf des Gleisbauers ist im Rahmen der beruflichen Grundbildung für eine Ausnahme vom Verbot der Nacht- oder Sonntagsarbeit keine Bewilligung notwendig (Verordnung des EVD über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung, SR 822.115.4).

**Jugendliche ohne Lehre:** Betriebe in Fremdenverkehrsgebieten dürfen Jugendliche ausserhalb der Berufsbildung ohne Bewilligung an 26 Sonntagen pro Kalenderjahr beschäftigen. Die Sonntage können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden (Art. 15 Abs. 2 ArGV5).

### Gefährliche Arbeiten

Jugendliche dürfen grundsätzlich nicht für gefährliche Arbeiten eingesetzt werden (Art. 4 ArGV5).

Als gefährlich gelten unter anderem Arbeiten unter Tag, unter Wasser, in gefährlichen Höhen, in engen Räumen oder bei Einsturzgefahr (Verordnung des EVD über gefährliche Arbeiten für Jugendliche, SR 822.115.2).

**Lernende:** Mit Bewilligung des *seco* hat das BBT in den Verordnungen über die berufliche Grundbildung Seilbahn-Mechatroniker/-in EFZ und Seilbahner/-in EBA die Altersgrenze für gefährliche Tätigkeiten auf 16 Jahre vorverlegt.

Voraussetzung ist dabei jedoch eine den erhöhten Gefährdungen angepasste verstärkte Ausbildung, Anleitung und Überwachung.

Es kommt vor, dass unter Lehranfängern jeweils auch Jugendliche sind, welche das 16. Altersjahr noch nicht vollendet haben.

---

In solchen Fällen ist Flexibilität in der Umsetzung (im Zeitplan) des Bildungsplans gefragt. Mit der Ausführung gefährlicher Arbeiten muss in jedem Fall zugewartet werden, bis der jugendliche Arbeitnehmer das 16. Altersjahr vollendet hat.

**Beispiel:** Lernende unter 16 Jahren dürfen noch nicht für die Arbeit an Stützen (Arbeit in gefährlichen Höhen) eingesetzt werden.

Bei Bergungseinsätzen ist für Lernende unter 16 Jahren die Mithilfe vom Boden aus möglich, wobei aber eine gute Instruktion und ständige Überwachung notwendig sind.

### Haftung des Arbeitgebers für jugendliche Angestellte

Unabhängig vom Alter des Arbeitnehmers, haftet sein Arbeitgeber grundsätzlich nach Art. 55 OR (Geschäftsherrenhaftung).

Der Geschäftsherr haftet für Schaden, der durch seinen Angestellten bei dessen geschäftlicher Verrichtung entstanden ist. Er hat folgende Pflichten:

- cura in eligendo: Sorgfalt in der Auswahl der Hilfsperson (sowohl bei der Anstellung als auch bei der Zuteilung neuer Aufgaben)
- cura in instruendo: Sorgfalt in der Instruktion, Unterweisung
- cura in custodiendo: Sorgfalt in der Überwachung

Kann der Geschäftsherr beweisen, dass er in allen drei Bereichen die objektiv erforderliche Sorgfalt angewendet hat, so ist er von der Haftung nach Art. 55 OR befreit.

Zusätzlich umfasst die Sorgfaltspflicht des Geschäftsherrn auch:

- die Sorgfalt in der Ausrüstung mit tauglichem Werkzeug und Material
- Die Sorgfalt in der Organisation der Arbeit und des Unternehmens

Ein Arbeitgeber trägt somit eine grosse Verantwortung. Kommt es zu einem Schaden, muss er nachweisen können, dass er seinen Angestellten sorgfältig ausgewählt, instruiert und überwacht hat. Je nach Erfahrung und Kenntnissen des Angestellten, sowie nach dem mit der Tätigkeit verbundenen Risiko beurteilt sich das Mass der anzuwendenden Sorgfalt des Arbeitgebers.

Bei einem Lernenden trägt der Arbeitgeber eine viel umfassendere Sorgfaltspflicht als bei einem Angestellten mit mehrjähriger Berufserfahrung.

**Beispiel:** Wird ein Lernender als Bahnbegleiter oder als Maschinist beschäftigt, so ist sicher zu stellen, dass er umfassend instruiert, regelmässig kontrolliert und allgemein gut überwacht wird.