

Grundlagen und Grenzen der Jugendarbeit - Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5, in Kraft seit 1. Januar 2008)

M.A.HSG Stefan Rieder, Juristischer Mitarbeiter, Staad/SG

I. Ausgangslage

Das Arbeitsgesetz (ArG) will den Arbeitnehmern mit zahlreichen Bestimmungen zum Gesundheitsschutz, zu Arbeits- und Ruhezeiten einen bestmöglichen Schutz der Gesundheit und der Persönlichkeit bieten. Dabei enthält das ArG in den Art. 29-32 auch besondere Bestimmungen zum Schutz von jugendlichen Arbeitnehmenden. Am 1. Januar 2008 ist zusammen mit der Herabsetzung des Jugendschutzalters von 19 bzw. 20 Jahren auf 18 Jahre (Art. 29 Abs. 1 ArG) die neue Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5) in Kraft getreten. Aufgrund der neuen Jugendarbeitsschutzverordnung wurden die Sonderschutzvorschriften in den Art. 3, 6 Abs. 2 sowie 47-59 ArGV 1 aufgehoben. Die Jugendarbeitsschutzverordnung bezweckt den Schutz des Gesundheit und der Sicherheit der Jugendlichen bei der Arbeit bis zum 18. Lebensjahr. Die Bestimmungen der ArGV 5 sind daher für alle Arbeitgeber massgebend, die Jugendliche in Ausbildung, jugendliche Berufstätige sowie Jugendliche, die in der Freizeit ihr Taschengeld aufbessern wollen, beschäftigen.

Nachfolgend werden die wichtigsten Bestimmungen hinsichtlich Jugendarbeit im Sinn einer Gesamtübersicht dargestellt und die durch die am 1. Januar 2008 in Kraft gesetzte ArGV 5 bedingten Änderungen aufgezeigt.

II. Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5)

1. Schutzalter

Während vor dem 1. Januar 2008 Jugendliche beider Geschlechter bis zum vollendeten 19. Lebensjahr und Lehrlinge bis zum vollendeten 20. Lebensjahr nach dem ArG als Jugendliche gegolten haben, wurde das Schutzalter von Jugendlichen auf 18 Jahre herabgesetzt (Art. 29 Abs. 1 ArG). Somit stimmt das Schutzalter mit der zivilrechtlichen Volljährigkeit überein. Diese Herabsetzung des Schutzalters auf 18 Jahre bewirkt eine Gleichstellung mit den übrigen Arbeitnehmern. Nach Vollendung des 18. Lebensjahres gelten Arbeitnehmende nicht mehr als Jugendliche und können demzufolge wie Erwachsene am Sonntag und in der Nacht arbeiten, sofern hierfür die allgemeinen Bewilligungsvoraussetzungen gemäss ArG vorliegen.

2. Jugendliche über 16 Jahren

Die gesetzliche Regelung seit dem 1. Januar 2008 hat sich im Wesentlichen nicht geändert. Nach Vollendung des 16. Lebensjahres dürfen Jugendliche nur an Werktagen während *höchstens* 9 Stunden arbeiten (Art. 31 Abs. 1 ArG). Die Arbeit muss inklusive Pausen innerhalb von 12 Stunden und zwischen 6 und 22 Uhr erfolgen. Zusätzlich muss die tägliche Ruhezeit mindestens 12 aufeinanderfolgende Stunden betragen (Art. 31 Abs. 2 ArG, Art. 16 Abs. 1 ArGV 5) und Jugendliche dürfen vor Berufsschultagen nur bis 20 Uhr beschäftigt werden (Art. 16 Abs. 2 ArGV 5). Überzeitarbeit darf grundsätzlich nur an Werktagen und nur innerhalb der Grenzen der Tages- und Abendarbeit (bis 22 Uhr) angeordnet werden (Art. 17 Abs. 1 ArGV 5). Neu gilt, dass Jugendliche *während der beruflichen Grundbildung* nur für Überzeitarbeit herangezogen werden dürfen, wenn dies zur Behebung einer Betriebsstörung infolge höherer Gewalt unentbehrlich ist (Art. 17 Abs. 2 ArGV 5). Ansonsten gilt während der Berufslehre ein Verbot der Überzeitarbeit.

Was die Nachtarbeit anbelangt, so ist diese für Jugendliche grundsätzlich nicht erlaubt (Art. 31 Abs. 4 ArG). Sofern aber die Beschäftigung in der Nacht unentbehrlich ist, um die Ziele einer beruflichen Grundbildung zu erreichen, kann die Nachtarbeit während höchstens 9 Stunden (Arbeitsbeginn und Ende müssen allerdings innerhalb 10 Stunden liegen) für Jugendliche ab 16 Jahren bewilligt werden, wenn die Arbeit unter Aufsicht einer erwachsenen und qualifizierten Person geleistet wird und diese den Besuch der Berufsfachschule nicht beeinträchtigt (Art. 12 ArGV 5). Nicht bewilligungspflichtig ist die Nachtarbeit für in der Verordnung des EVD über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung vorgesehene Berufe.

3. Jugendliche über 15 Jahren

Vor Vollendung des 16. Lebensjahres dürfen Jugendliche nur an Werktagen während *höchstens* 9 Stunden arbeiten (Art. 31 Abs. 1 ArG). Arbeitsbeginn und Arbeitsende müssen innerhalb von 12 Stunden liegen und Arbeit darf nur zwischen 6 und 20 Uhr geleistet werden (Art. 31 Abs. 2 ArG, Art. 16 Abs. 1 ArGV 5). Vorbehalten bleibt Art. 15 Abs. 1 ArGV 5, wonach Jugendliche bei kulturellen, künstlerischen und sportlichen Anlässen, die nur abends oder am Sonntag stattfinden, ausnahmsweise bis 23 Uhr und am Sonntag beschäftigt werden dürfen.

Solange Jugendliche nicht das 16. Lebensjahr vollendet haben, dürfen sie nicht zu Überzeitarbeit eingesetzt werden. Die tägliche Ruhezeit muss mindestens 12 aufeinanderfolgende Stunden betragen.

4. Jugendliche unter 15 Jahren

Vor vollendetem 15. Lebensjahr dürfen Jugendliche grundsätzlich nicht beschäftigt werden (Art. 30 Abs. 1 ArG). Die Jugendarbeitsschutzverordnung ArGV 5 sieht jedoch nachfolgende Ausnahmen vor:

- Nach Vollendung des 13. Lebensjahres dürfen Jugendliche für Botengänge und für leichte Arbeiten beschäftigt werden (Art. 30 Abs. 2 lit. a ArG). Diese Arbeit darf ihrer Natur nach jedoch keinen negativen Einfluss auf die Gesundheit, die Sicherheit sowie die physische und psychische Entwicklung des Jugendlichen haben. Hinzu kommt, dass die Tätigkeit weder den Schulbesuch noch die Schulleistung beeinträchtigen darf. Während der Schulzeit dürfen solche leichte Arbeiten *höchstens* 3 Stunden pro Tag und 9 Stunden pro Woche betragen (Art. 11 lit. a ArGV 5). Während der halben Dauer der Schulferien oder im Rahmen eines Berufswahlpraktikums ist eine Beschäftigung während 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche möglich, wobei die Arbeit nur zwischen 6 und 18 Uhr erfolgen darf (Art. 11 lit. b ArGV 5).
- Jugendliche unter 15 Jahren - somit auch unter 13 Jahren - dürfen bei kulturellen, künstlerischen und sportlichen Darbietungen sowie in der Werbung beschäftigt werden (Art. 30 Abs. 2 lit. b ArG, Art. 7 ArGV 5). Dabei gilt eine Höchstarbeitszeit von 3 Stunden pro Tag und 9 Stunden pro Woche. Jugendliche über 13 Jahre können während der halben Dauer der Schulferien bis zu 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche beschäftigt werden. Der Arbeitgeber ist nach Art. 7 Abs. 2 ArGV 5 verpflichtet, die Beschäftigung von Jugendlichen unter 15 Jahren für solche Tätigkeiten vorgängig der zuständigen kantonalen Behörde anzuzeigen. Diese *Anzeige* hat 14 Tage vor der Beschäftigung zu erfolgen. Dabei handelt es sich um eine reine Anzeigepflicht und es bedarf keiner ausdrücklichen Bewilligung, d.h. ohne Gegenbericht innert 10 Tagen ist die Beschäftigung zulässig.

Als Ausnahme vom Verbot von Abend- und Sonntagsarbeit dürfen neu Jugendliche bei kulturellen, künstlerischen und sportlichen Darbietungen ausnahmsweise bis 23 Uhr und am Sonntag beschäftigt werden (Art. 15 ArGV 5).

5. Verbotene Arbeiten

Grundsätzlich dürfen Jugendliche nicht für gefährliche Arbeiten beschäftigt werden (Art. 4 Abs. 1 ArGV 5). Gefährlich sind diejenigen Arbeiten, welche ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet werden, die Gesundheit, die Sicherheit, die physische und psychische Entwicklung sowie die Ausbildung beeinträchtigen können. Das Eidge-

nössische Volkswirtschaftsdepartement (EVD) hat in der Verordnung vom 4. Dezember 2007 über gefährliche Arbeiten für Jugendliche explizit festgehalten, welche Arbeiten als gefährlich gelten und dementsprechend verboten sind. Dabei wird berücksichtigt, dass die Jugendlichen mangels Erfahrung oder Ausbildung das Bewusstsein für Gefahren und die Fähigkeit, sich vor ihnen zu schützen, im Vergleich zu Erwachsenen weniger stark ausgeprägt ist.

Neben dieser Liste mit gefährlichen Arbeiten dürfen Jugendliche auch nicht für die Bedienung von Gästen in Betrieben der Unterhaltung wie Nachtlokale, Dancings, Diskotheken und Bars beschäftigt werden (Art. 5 Abs. 1 ArGV 5). Jugendliche unter 16 Jahren dürfen zudem auch nicht für die Bedienung von Gästen in Hotels, Restaurants und Cafés beschäftigt werden (Art. 5 Abs. 2 ArGV 5).

III. Zusammenfassung und Empfehlungen

Im Rahmen der Beschäftigung von Jugendlichen hat ein Arbeitgeber zahlreiche Bestimmungen des ArG und der ArGV 5 zu beachten. Neben einer strikten Einhaltung der Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeiten für die Jugendlichen, sind für den Arbeitgeber insbesondere von Bedeutung:

- das generelle Arbeitsverbot für Jugendliche bis zu 15 Jahren. Nur unter bestimmten Voraussetzungen ist eine Beschäftigung von Jugendlichen unter 15 Jahren möglich, dann aber muss ein Arbeitgeber zwingend die Meldepflicht einhalten;
- gefährliche Arbeiten (gemäss Verordnung EVD) sind für Jugendliche grundsätzlich verboten;
- Nacht- und Sonntagsarbeit für Jugendliche bis 18 Jahre wird nur dann bewilligt, wenn dies zum Erreichen der Ziele der beruflichen Grundbildung notwendig ist, wobei die Verordnung des EVD festlegt, für welche Berufe und in welchem Umfang Nacht- und Sonntagsarbeit zugelassen wird.
- Überzeitarbeit ist im Rahmen der beruflichen Grundbildung grundsätzlich verboten.

Es empfiehlt sich als Arbeitgeber nicht nur die Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeiten, sondern auch die Beschäftigungsverbote einzuhalten. Im Hinblick auf eine Verletzung von Vorschriften der Jugendarbeitsschutzverordnung und des Arbeitsgesetzes sind die Art. 59-62 ArG massgebend. Ein Arbeitgeber kann unter Umständen mit einer Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen zu höchstens CHF 3'000.-- bestraft werden.
