



## Merkblatt über den Schutz der jugendlichen Arbeitnehmenden

ArG:	Arbeitsgesetz, SR 822.11
ArGV 1 :	Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, SR 822.111
ArGV 5:	Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung), SR 822.115
Art.:	Artikel
Abs.:	Absatz
Bst.:	Buchstaben

### Grundlagen des Jugendarbeitsschutzes

Das Arbeitsgesetz enthält Sonderschutzvorschriften zum Schutz jugendlicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum vollendeten 18. Altersjahr. Dabei gilt für Jugendliche bis zum vollendeten 15. Altersjahr grundsätzlich ein Beschäftigungsverbot.

Die Vorschriften des Arbeitsgesetzes betreffend Jugendliche werden in der Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5) konkretisiert. Soweit die Jugendarbeitsschutzverordnung keine besonderen Bestimmungen enthält, gelten das Arbeitsgesetz und dessen übrige Verordnungen, z.B. die ArGV 1.

Art. 29 - 32 ArG

Art. 30 Abs. 1 ArG

ArGV 5  
ergänzend: ArG  
und übriges Verordnungsrecht

### Geltungsbereich des Jugendarbeitsschutzes

Die Sonderschutzbestimmungen des ArG und der ArGV 5 zum Schutz jugendlicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten für alle Betriebe, auf die das Arbeitsgesetz anwendbar ist.

Die Vorschriften über das Mindestalter von 15 Jahren gelten für die Landwirtschaft, den Gartenbau, die Fischerei und die Privathaushalte (Erfüllung des internationalen Übereinkommens Nr. 138 der IAO). Diese Branchen sind im Übrigen sowohl in Bezug auf die Vorschriften über den Gesundheitsschutz als auch in Bezug auf die Arbeits- und Ruhezeitregelungen vom Arbeitsgesetz ausgenommen.

In Betrieben mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion ist das Arbeitsgesetz auf Jugendliche in der beruflichen Grundbildung anwendbar, ebenso in Familienbetrieben, sofern die jugendlichen Familienangehörigen mit anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschäftigt werden.

Art. 1 - 4 ArG; Art. 1 - 12 ArGV 1

Art. 2 Abs. 4 ArG

Art. 3 ArGV 5

<b>Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers zum Schutz der Jugendlichen</b>	
<p>Der Arbeitgeber hat auf die Gesundheit der Jugendlichen gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er hat namentlich darauf zu achten, dass die Jugendlichen nicht überanstrengt werden und vor schlechten Einflüssen im Betrieb bewahrt bleiben.</p>	<p>Art. 29 Abs. 2 ArG</p>
<p>Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass die Jugendlichen in seinem Betrieb 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. Zudem muss er die Eltern der Jugendlichen über die Arbeitsbedingungen, über mögliche Gefahren und die zu treffenden Schutzmassnahmen informieren.</p>	<p>Art. 19 ArGV 5</p>
<p>Bei Krankheit, Unfall oder Gefährdung der körperlichen oder psychischen Gesundheit des Jugendlichen hat der Arbeitgeber eine Benachrichtigungspflicht gegenüber den Eltern bzw. dem Vormund.</p>	<p>Art. 32 Abs. 1 ArG</p>

<b>Gefährliche Arbeiten</b>	
<p>Gefährliche Arbeiten sind für Jugendliche grundsätzlich verboten.</p>	<p>Art. 4 Abs. 1 ArGV 5</p>
<p>Gefährliche Arbeiten sind 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.</p>	<p>Art. 4 Abs. 2 ArGV 5</p>
<p>Welche Arbeiten als gefährlich für Jugendliche gelten, wird vom Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement in einer Verordnung festgelegt.</p>	<p>Verordnung des EVD über gefährliche Arbeiten für Jugendliche (SR 822.115.2)</p>
<p><u>Beispiele:</u> Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Chemikalien; Arbeiten bei gehörgefährdendem Lärm; Arbeiten mit Maschinen mit einem hohen Unfallrisiko (z.B. Gabelstapler).</p>	
<p>Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) kann mit Zustimmung des SECO in den Bildungsverordnungen die Beschäftigung Jugendlicher ab 16 Jahren für gefährliche Arbeiten vorsehen, sofern dies für die Berufsbildung unentbehrlich ist.</p>	<p>Art. 4 Abs. 4 ArGV 5</p>
<p><u>Beispiel:</u> Lernende Chemie- und PharmatechnologInnen dürfen, entsprechend ihrem Ausbildungsstand und sofern sie angemessen angeleitet und beaufsichtigt werden, Arbeiten mit Explosions- oder Vergiftungsgefahr ausüben.</p>	
<p>Zudem kann das SECO Einzelfallbewilligungen erteilen. Dies sollte jedoch die Ausnahme bleiben, da die für die Berufsbildung notwendigen gefährlichen Arbeiten bereits durch die Bildungsverordnungen zugelassen sind.</p>	<p>Art. 4 Abs. 5 ArGV 5</p>

## Weitere Beschäftigungsverbote und -einschränkungen

Für die Bedienung von Gästen in Betrieben der Unterhaltung wie Nachtlokalen, Dancings, Diskotheken und Barbetrieben gilt für Jugendliche ein absolutes Beschäftigungsverbot.

Art. 5 Abs. 1  
ArGV 5

Für die Bedienung von Gästen in Hotels, Restaurants und Cafés ist die Beschäftigung Jugendlicher unter 16 Jahre grundsätzlich verboten, ausser im Rahmen der beruflichen Grundbildung oder von Berufswahlpraktika.

Art. 5 Abs. 2  
ArGV 5

Jugendliche unter 16 Jahren dürfen auch nicht beschäftigt werden in Kinos, Zirkussen und Schaustellerbetrieben. Von diesem Beschäftigungsverbot werden Tätigkeiten nicht-künstlerischer Natur erfasst (z.B. Billettverkauf im Kino; Mitarbeit beim Aufbau eines Zirkuszeltens).

Art. 6 ArGV 5

Das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement hat die Möglichkeit, Arbeiten zu bezeichnen, zu denen Jugendliche nur aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses zugelassen werden dürfen.

Art. 18 Abs. 1  
ArGV 5

## Altersgrenzen und Arbeitszeiten

### 1. Grundsatz: Beschäftigung erst ab 15 Jahren

Vor dem vollendeten **15. Altersjahr** ist die Beschäftigung Jugendlicher grundsätzlich verboten.

Art. 30 Abs. 1 ArG

Die **tägliche Höchstarbeitszeit** für schulentlassene Jugendliche ab dem vollendeten 15. Altersjahr darf diejenige der andern im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden nicht überschreiten und **höchstens 9 Stunden** betragen.

Art. 31 Abs. 1 ArG

Jugendliche **bis zum vollendeten 16. Altersjahr** dürfen **höchstens bis 20 Uhr** und Jugendliche **von mehr als 16 Jahren höchstens bis 22.00 Uhr** beschäftigt werden.

Art. 31 Abs. 2 ArG

Für Jugendliche gelten die gleichen **Pausen** wie für Erwachsene: Die Arbeit muss um die Mitte der Arbeitszeit durch Pausen von folgender Mindestdauer unterbrochen werden:

Art. 15 ArG

- ¼ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 5 ½ Stunden
- ½ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden.

Die Tagesarbeit der Jugendlichen muss - mit Einschluss der Pausen - innerhalb eines Zeitraumes von 12 Stunden liegen (z.B. 07.00 Uhr bis 19.00 Uhr). Es ist zudem eine zusammenhängende **tägliche Ruhezeit von mindestens 12 Stunden** zu gewähren. Beispiel: Wenn die Tagesarbeit am Montag um 19.00 Uhr endet, so wäre ein Arbeitsbeginn am Dienstag Morgen bereits um 06.00 Uhr unzulässig (nur 11 statt der geforderten 12 Stunden Ruhezeit).

Art. 31 Abs. 2 ArG;  
Art. 16 Abs. 1  
ArGV 5

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

Art. 16 Abs. 2  
ArGV 5

**Ab dem vollendeten 18. Altersjahr** fallen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - auch wenn sie noch in der beruflichen Grundbildung sind - nicht mehr unter die Sonderschutzbestimmungen des ArG und der ArGV 5. Für sie gelten die übrigen Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes und des Verordnungsrechts.

Art. 29 Abs. 1 ArG

<p><b>2. <u>Beschäftigung vor dem vollendeten 15. Altersjahr</u></b></p>	
<p><b>2.1 Ab 13 Jahren: Leichte Arbeiten</b></p>	
<p><b>Ab dem vollendeten 13. Altersjahr</b> dürfen Jugendliche <b>leichte Arbeiten</b> ausführen. Darunter fallen kleine Erledigungen, die bspw. zur Aufbesserung des Taschengeldes ausgeführt werden, oder Berufswahlpraktika. Sie dürfen keinen negativen Einfluss auf die Gesundheit, die Sicherheit und die Entwicklung der Jugendlichen haben und weder den Schulbesuch noch die Schulleistung beeinträchtigen. 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.). Hier liegt es in der Verantwortung der Eltern und des Arbeitgebers, die Jugendlichen nicht zu überfordern und im Zweifelsfall eine Beschäftigung zu verbieten.</p>	<p>Art. 8 ArGV 5</p>
<p><b>Beispiel für die Unterscheidung im Einzelfall:</b></p>	
<p>Das Verteilen von Prospekten kann problemlos erscheinen und als leichte Arbeit qualifiziert werden, wenn es bspw. um das Verteilen einiger Flugblätter im Quartier geht und diese Tätigkeit 1x pro Woche für eine Stunde nach der Schule ausgeübt wird, der Jugendliche keine Probleme in der Schule hat und körperlich in guter Verfassung ist. Dagegen wäre eine Tätigkeit, bei der ein Jugendlicher mit Rückenproblemen und Schwierigkeiten in der Schule jeden Morgen vor der Schule Prospekte in schweren Kisten verteilen muss, klarerweise unzulässig.</p>	
<p>Während der Schulzeit darf eine leichte Arbeit höchstens 3 Std. pro Tag und 9 Std. pro Woche dauern.</p>	<p>Art. 11 ArGV 5</p>
<p>Während den Schulferien ist die Beschäftigung während der halben Dauer der Ferien und an höchstens 8 Std. pro Tag und 40 Std. pro Woche - jeweils zwischen 6 und 18 Uhr - zugelassen. Im gleichen Umfang zugelassen sind auch Berufswahlpraktika (Schnupperlehren). Ein einzelnes Praktikum darf aber nicht mehr als zwei Wochen dauern.</p>	
<p><b>2.2 Kulturelle, künstlerische und sportliche Darbietungen sowie Werbung</b></p>	
<p>Die Beschäftigung Jugendlicher <b>unter 15 Jahren</b> ist zulässig bei <b>kulturellen, künstlerischen und sportlichen Darbietungen sowie in der Werbung</b>, sofern sie keinen negativen Einfluss auf die Gesundheit, die Sicherheit und die Entwicklung der Jugendlichen haben und weder den Schulbesuch noch die Schulleistung beeinträchtigen. Die Beschäftigung muss den zuständigen kantonalen Behörden mindestens 14 Tage im Voraus gemeldet werden. Zu melden sind Tätigkeiten, bei denen im weitesten Sinn ein arbeitsvertragliches Verhältnis besteht (der Einsatz wird mit Lohn oder Naturalien wie Gutscheinen oder Gratiseintritten vergütet). Nicht zu melden sind Tätigkeiten in einem Sportverein, in einem Laientheater usw.</p>	<p>Art. 7 ArGV 5</p>
<p>Beispiele: Die entgeltliche Beschäftigung Jugendlicher als Schauspieler in einem Berufstheater oder im Rahmen einer Filmproduktion, als Artist im Zirkus oder zu Werbezwecken (bspw. für Kinderspielzeug oder für Windeln).</p>	

<p>Die Beschäftigung Jugendlicher unter 13 Jahren bei kulturellen, künstlerischen und sportlichen Darbietungen sowie in der Werbung darf höchstens 3 Stunden pro Tag und 9 Stunden pro Woche dauern. Für schulpflichtige Jugendliche ab 13 Jahren gelten die gleichen Arbeitszeiten wie bei den leichten Arbeiten.</p>	<p>Art. 10 und 11 ArGV 5</p>
<p><b>2.3 Vorzeitige Schulentlassung</b></p> <p>Für Jugendliche <b>ab 14 Jahren</b>, die <b>vorzeitig aus der Schulpflicht entlassen</b> worden sind, kann die kantonale Behörde im Einzelfall eine regelmässige Beschäftigung im Rahmen der beruflichen Grundbildung <b>bewilligen</b>. Vorgängig ist ein <b>ärztliches Zeugnis</b> einzuholen.</p>	<p>Art. 9 ArGV 5</p>

<p><b>Nacht- und Sonntagsarbeit</b></p>	
<p><b>Nacht- und Sonntagsarbeit</b> sind für Jugendliche <b>grundsätzlich verboten</b>.</p>	<p>Art. 31 Abs. 4 ArG</p>
<p><b>Ausnahmen</b> vom Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot für Jugendliche sind grundsätzlich bewilligungspflichtig. Die <b>Bewilligung</b> kann erteilt werden, wenn die Beschäftigung Jugendlicher ab 16 Jahren in der Nacht oder am Sonntag für die Berufsbildung unentbehrlich ist oder wenn die Behebung einer Betriebsstörung infolge höherer Gewalt notwendig ist. Weitere Voraussetzungen sind, dass die Nacht- oder Sonntagsarbeit unter Aufsicht einer erwachsenen und qualifizierten Person ausgeführt wird und die Beschäftigung in der Nacht oder am Sonntag den Besuch der Berufsfachschule nicht beeinträchtigt.</p>	<p>Art. 12 Abs. 1 und 13 Abs. 1 ArGV 5</p>
<p>Für die Behandlung von Gesuchen für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht- oder Sonntagsarbeit ist das SECO zuständig, für solche betreffend vorübergehende Nacht- oder Sonntagsarbeit (bis zu 10 Nächte bzw. 6 Sonntage pro Kalenderjahr) die kantonale Behörde.</p>	<p>Art. 12 Abs. 4 und 13 Abs. 4 ArGV 5</p>
<p>Bestimmte Berufe sind zur Erreichung der Ausbildungsziele der Lernenden offensichtlich auf Nacht- oder Sonntagsarbeit angewiesen (z.B. Bäckerlernende oder Lernende im Gesundheitswesen). Diese Berufe sind in der <b>Verordnung des EVD über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung</b> aufgeführt. Für sie ist die Beschäftigung in der Nacht oder am Sonntag im in der Verordnung festgelegten Umfang ohne Bewilligung zulässig.</p>	<p>EVD-Verordnung (SR 822.115.4)</p>
<p><u>Beispiel für die Befreiung von der Bewilligungspflicht:</u> Bäckerlernende dürfen folgendermassen ohne Bewilligung in der Nacht und am Sonntag beschäftigt werden:</p>	<p>Art. 3 der EVD-Verordnung</p>
<p><u>Nachtarbeit:</u> Ab dem vollendeten 16. Altersjahr höchstens 5 Nächte pro Woche ab 4 Uhr (vor Sonn- und Feiertagen ab 3 Uhr) und ab dem vollendeten 17. Altersjahr höchstens 5 Nächte pro Woche ab 3 Uhr (vor Sonn- und Feiertagen ab 2 Uhr).</p>	
<p><u>Sonntagsarbeit:</u> Ab dem vollendeten 16. Altersjahr höchstens 2 Sonntage pro Monat und ab dem vollendeten 17. Altersjahr höchstens 3 Sonntage pro Monat.</p>	
<p>Jugendliche dürfen zudem bei kulturellen, künstlerischen und sportlichen Anlässen, die nur abends oder am Sonntag stattfinden, ausnahmsweise bis 23 Uhr und am Sonntag beschäftigt werden.</p>	<p>Art. 15 Abs. 1 ArGV 5</p>

<p><b>Weitere Bestimmungen zur Nachtarbeit</b></p>	
<p>Jugendlichen, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend in der Nacht arbeiten (d.h. 25 oder mehr Nächte pro Kalenderjahr), ist ein 10-Prozent-Zeitzuschlag zu entrichten. Jugendlichen, die vorübergehend Nachtarbeit leisten (weniger als 25 Nächte pro Kalenderjahr), haben Anspruch auf einen Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent.</p>	<p>Art. 17b ArG; Art. 31 ArGV 1</p>
<p>Der im Betrieb festgelegte Beginn der Tagesarbeit gilt auch für Jugendliche (5, 6 oder 7 Uhr). Wenn somit der Beginn der betrieblichen Tagesarbeit auf 5 Uhr festgelegt wird, so gilt die Stunde zwischen 5 und 6 Uhr auch für Jugendliche nicht als Nachtarbeit. Dagegen gilt die Zeit ab 22 Uhr für Jugendliche in jedem Fall als Nachtarbeit. Jugendliche dürfen zudem vor Berufsschultagen oder überbetrieblichen Kursen längstens bis 20 Uhr beschäftigt werden.</p>	<p>Art. 10 Abs. 2 ArG; Art. 12 Abs. 2 ArGV 5  Art. 31 Abs. 2 ArG; Art. 12 Abs. 1 ArGV 5 ; Art. 16 Abs. 2 ArGV 5</p>
<p><b>Weitere Bestimmungen zur Sonntagsarbeit</b></p>	
<p>In folgenden Fällen ist die Beschäftigung Jugendlicher ab 16 Jahren am Sonntag auch ausserhalb der beruflichen Grundbildung zulässig:</p>	
<p><b>(1)</b> Die Beschäftigung an Sonntagen kann in den Branchen, die das EVD in seiner Verordnung bezeichnet, auch für Jugendliche ab 16 Jahren ohne berufliche Grundbildung sowie für schulentlassene Jugendliche ab 16 Jahren (z.B. Mittelschüler und Mittelschülerinnen) bewilligt werden. Die Anzahl zulässiger Sonntage ist für Jugendliche ausserhalb der beruflichen Grundbildung dieselbe wie für die Lernenden. Mittelschüler und Mittelschülerinnen dürfen höchstens jeden zweiten Sonntag arbeiten.</p>	<p>Art. 13 Abs. 2 und 3 ArGV 5</p>
<p><b>(2)</b> In Betrieben in Fremdenverkehrsgebieten dürfen Jugendliche ausserhalb der Berufsbildung an 26 Sonntagen pro Kalenderjahr bewilligungsfrei beschäftigt werden. Die Sonntage können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden.</p>	<p>Art. 15 Abs. 2 ArGV 5</p>
<p>Wenn Jugendliche zu Sonntagsarbeit herangezogen werden, sind grundsätzlich auch noch die folgenden Vorschriften zu beachten:</p>	
<p>Innert 2 Wochen muss mindestens ein ganzer Sonntag als wöchentlicher Ruhetag unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit freigegeben werden. Er muss 36 aufeinander folgende Stunden und den Sonntagszeitraum umfassen.</p>	<p>Art. 20 Abs. 1 ArG; Art. 16 ArGV 5</p>
<p>Der Lohnzuschlag von 50 % für vorübergehende Sonntagsarbeit (bis zu 6 Sonntagen) ist auch Jugendlichen zu gewähren.</p>	<p>Art. 19 Abs. 3 ArG</p>
<p>Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu 5 Stunden ist innert 4 Wochen durch Freizeit auszugleichen. Dauert sie länger als 5 Stunden, so ist während der vorhergehenden oder nachfolgenden Woche ein auf einen Arbeitstag fallender Ersatzruhetag von 36 Stunden zu gewähren, der die Zeit von 6 bis 20 Uhr umfassen muss.</p>	<p>Art. 20 Abs. 2 ArG; Art. 21 Abs. 5 und 7 ArGV 1; Art. 16 Abs. 1 ArGV 5</p>