

Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (ArGV 5)

Sonderschutz der jugendlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Jugendarbeitsschutzverordnung

Erläuterungsbericht

1. Ausgangslage

Das Schweizer Volk hat am 29. November 1998 eine wichtige Teilrevision des Bundesgesetzes vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG¹) angenommen. Im Rahmen dieser Revision wurde in Art. 30 ArG, welcher das Mindestalter für die Beschäftigung Jugendlicher auf 15 Jahre festsetzt, mit der Einfügung eines Absatzes 2 eine Gesetzeslücke geschlossen: Die Regelung der Arbeiten für Jugendliche unter 13 Jahren. Festgehalten wurde, dass durch Verordnung zu bestimmen sei, unter welchen Voraussetzungen Jugendliche unter 15 Jahren bei kulturellen, künstlerischen und sportlichen Darbietungen sowie in der Werbung beschäftigt werden dürfen (Art. 30 Abs. 2 Bst. b ArG).

Gegenwärtig sind die Vorschriften zum Schutz der jugendlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) enthalten. Im Lauf der erwähnten Revision des ArG hat sich gezeigt, dass es sinnvoll wäre, die Bestimmungen über den Schutz der jugendlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer separaten Verordnung zu regeln. Im Herbst 2002 wurde ein Vernehmlassungsverfahren zum ersten Entwurf einer Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz über den Schutz der jugendlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eröffnet. Die Mehrheit der Kantone sowie mehrere Parteien und Verbände haben in ihren Stellungnahmen die Herabsetzung des Schutzalters von 19 bzw. 20 Jahren auf 18 Jahre gefordert. Das Schutzalter ist in Art. 29 des Gesetzes festgelegt. Deshalb hat der Bundesrat zu dieser Frage eine separate Vernehmlassung durchgeführt. Die Auswertung der im Februar 2004 abgeschlossenen Vernehmlassung hatte gezeigt, dass 21 Kantone, vier politische Parteien und 20 Verbände die Herabsetzung des Schutzalters befürworteten und sich den Argumenten des Bundesrates anschlossen (Übereinstimmung mit dem Mündigkeitsalter und mit dem Schutzalter im europäischen und internationalen Recht, Möglichkeiten für Studentinnen und Studenten ab 18 Jahren wie Erwachsene beschäftigt zu werden, Verstärkung der Schutzmassnahmen bis zum 18. Altersjahr). Im Juni 2006 wurde die Revision von Art. 29 Abs. 1 ArG vom Parlament verabschiedet. Das Referendum wurde nicht ergriffen.

Der Entwurf von 2002 wurde gründlich überarbeitet. Damit wurde auch den Kritiken bezüglich Umsetzbarkeit des unterbreiteten Vorentwurfs Rechnung getragen. Grundsätzlich wurden die Bestimmungen vereinfacht und auf das Wesentliche reduziert. Um die Lesbarkeit zu verbessern,

¹ SR 822.11

wurde auf die Wiederholung des Gesetzestextes verzichtet und die Regelung der Arbeit der Jugendlichen unter 13 Jahren stark vereinfacht.

Die Schweiz hat am 17. August 1999 und am 28. Juni 2000 zwei wichtige Grundsatzkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) ratifiziert: Das Übereinkommen Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung von 1973² und das Übereinkommen Nr. 182 über das Verbot und unverzügliche Massnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit von 1999³. Ferner hat die Schweiz am 24. Februar 1997 die Konvention der Vereinten Nationen über die Kinderrechte⁴ ratifiziert, welche auch eine Bestimmung über Kinderarbeit enthält. Anlässlich der Analysen über die Kompatibilität des schweizerischen Rechts und des Übereinkommens Nr. 182, an welches die Schweiz gebunden ist, hat der Bundesrat darauf hingewiesen, dass die Bestimmungen der ArGV 1 über die Jugendlichen modernisiert und genauer an die Forderungen der internationalen Verträge angepasst werden müssen. Vorliegender Verordnungsentwurf wird deshalb der IAO zur Prüfung unterbreitet, um sicherzustellen, dass er den genannten Anforderungen entspricht.

Der vorliegende Verordnungsentwurf wurde von einem Ausschuss der Eidgenössischen Arbeitskommission (EAK) unter Beteiligung der Sozialpartner und der kantonalen Vollzugsbehörden des ArG erarbeitet und im Plenum der EAK diskutiert. Dabei zeigte sich insbesondere, dass die ursprünglich vorgesehene Bewilligungspflicht für die Arbeit von Jugendlichen unter 13 Jahren für kulturelle, künstlerische und sportliche Darbietungen nicht praktikabel und kaum durchsetzbar wäre. Deshalb wird im vorliegenden Entwurf auf die Bewilligungspflicht verzichtet.

2. Erläuterung der einzelnen Artikel

Art. 1 Zweck

Die Jugendarbeitsschutzverordnung bezweckt den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Jugendlichen bei der Arbeit bis zum 18. Altersjahr. Jugendliche haben wenig Erfahrung, ihr Bewusstsein für Gefahren ist noch nicht vollständig ausgebildet und sie sind weniger leistungsfähig als 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 ihr Taschengeld aufbessern wollen.

Art. 2 Gegenstand und Verhältnis zum Arbeitsgesetz

Im Gegensatz zum allgemeinen Kinderschutz des ZGB zielt der Schutz dieser Verordnung auf die Jugendlichen in der Arbeitswelt.

Die Verordnung regelt die nur für die Jugendlichen geltenden Sondernormen. Die allgemeinen Bestimmungen des Gesetzes und der Verordnungen 1 bis 4 gelten deshalb dort, wo nichts geregelt ist, ebenfalls für die unter 18-Jährigen. Beispielsweise muss einem in der Nacht arbeitenden Jugendlichen, wie einem Erwachsenen, der in Art. 17b des Gesetzes vorgesehene Zeitzuschlag gewährt werden, auch wenn dies in dieser Verordnung nicht erwähnt wird.

² SR 0.822.723.8

³ SR 0.822.728.2

⁴ SR 0.107

Art. 3 Anwendung des Arbeitsgesetzes auf bestimmte Betriebsarten

Die Ratifizierung des erwähnten Übereinkommens Nr. 138 der IAO hat eine Revision des ArG nach sich gezogen. Dieses Übereinkommen hat als Hauptziel die Festsetzung eines Mindestalters für die Zulassung zur Beschäftigung und die Regelung der Arbeitsbedingungen der Jugendlichen, um dem Einsatz von Kindern als billige Arbeitskraft ein Ende zu setzen. Selbst wenn dieses Ziel in der Schweiz als erreicht gilt, mussten, damit das Übereinkommen von der Schweiz ratifiziert werden konnte, die Bestimmungen bezüglich des Mindestalters von 15 Jahren auf die Landwirtschaft, den Gartenbau, die Fischerei und die Privathaushalte als anwendbar erklärt werden (Art. 2 Abs. 3 und 4 und Art. 4 Abs. 3 ArG). Diese Branchen sind sowohl in Bezug auf die Vorschriften über den Gesundheitsschutz als auch in Bezug auf die Arbeits- und Ruhezeitregelungen vom Arbeitsgesetz ausgenommen. Somit gilt beispielsweise das Nachtarbeitsverbot gemäss Arbeitsgesetz für die Beschäftigten der genannten Branchen ab 15 Jahren nicht. Anders verhält es sich bei den Gartenbaubetrieben und den Familienbetrieben in Bezug auf die Lernenden. Art. 2 Abs. 3 ArG hält fest, dass einzelne Bestimmungen des Gesetzes durch Verordnung auf Gartenbaubetriebe, die Lernende ausbilden, als anwendbar erklärt werden können, soweit dies zum Schutz der Lernenden notwendig ist. Dasselbe gilt für jugendliche Familienmitglieder, die gemeinsam mit anderen Arbeitnehmenden beschäftigt werden (Art. 4 Abs. 3 ArG).

Art. 4 Gefährliche Arbeiten

Die Definition gefährlicher Arbeiten ist aus dem Übereinkommen Nr. 182 der IAO⁵ sowie aus dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Kinderrechte übernommen worden. Gemäss Art. 4 des Übereinkommens Nr. 182 sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, durch innerstaatliche Gesetzgebung die Arten von Arbeiten zu definieren, die für Jugendliche eine schädigende Wirkung auf ihre psychische oder physische Gesundheit haben können. Zudem sollte ein Verzeichnis dieser Arbeiten geführt und dieses regelmässig überarbeitet werden. Deshalb werden die gefährlichen Arbeiten in einer Departementsverordnung umschrieben. Letztere hat den Vorteil, schneller und flexibler angepasst werden zu können als eine Bundesratsverordnung. Gemäss Art. 19 wird die EAK dieses Verzeichnis der gefährlichen Arbeiten mindestens alle fünf Jahre überprüfen (vgl. EVD-Verordnung in der Beilage).

Sowohl das Übereinkommen Nr. 138 (Art. 3 § 3) als auch das Übereinkommen Nr. 182 der IAO 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 haben und dies für die berufliche Ausbildung notwendig ist.

Diese Bedingungen finden sich im Abs. 4 wieder. Die Ausübung der gefährlichen Arbeiten muss für das Erlernen eines Berufes unentbehrlich sein.

Da es sich um eine Abweichung vom Verbot gefährlicher Arbeiten handelt, muss die im Verordnungsentwurf erwähnte Berufsbildung von den zuständigen Behörden anerkannt sein. Deshalb enthalten die einzelnen Bildungsverordnungen Bestimmungen, wonach die notwendigen Sicherheitsmassnahmen ergriffen wurden und die in Frage stehende gefährliche Arbeit erlaubt wird. Das neue Berufsbildungsgesetz (BBG)⁶ ist am 1. Januar 2004 in Kraft getreten. Zur Zeit werden die bestehenden Ausbildungsreglemente überarbeitet. Gemäss Art. 19 BBG erlässt das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie zusammen mit den Organisationen der Arbeitswelt (ODA) Bildungsverordnungen. Letztere werden dem Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) zur Stellungnahme unterbreitet. Das SECO prüft einerseits, ob die Bildungsverordnung die in Art.

⁵ SR 0.822.728.2

⁶ SR 412.10

12 Abs. 1 Bst. e der Verordnung über die Berufsbildung (Berufsbildungsverordnung, BBV)⁷ vorgesehenen Massnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz enthält. Bei Berufen, die ohne gefährliche Arbeit nicht erlernt werden können, wird in den einzelnen Bildungsverordnungen eine generelle Ausnahmegewilligung erteilt, womit sich Einzelbewilligungen erübrigen. Beispielhaft sei hier Art. 7 der Verordnung über die Berufsbildung Chemie- und Pharmatechnologin EFZ⁸ aufgeführt:

Art. 7

1 Die Anbieter der Bildung geben den Lernenden zu Beginn der Bildung Vorschriften und Empfehlungen zur Arbeitssicherheit, zum Gesundheitsschutz und zum Umweltschutz ab und erklären sie ihnen.

2 Diese Vorschriften und Empfehlungen werden an allen Lernorten vermittelt und in den Qualifikationsverfahren berücksichtigt.

3 In Abweichung von Artikel 47 Buchstaben a, b und d ArGV 1 dürfen die Lernenden für folgende Tätigkeiten eingesetzt werden, entsprechend ihrem Ausbildungsstand und sofern sie dabei angemessen angeleitet und beaufsichtigt werden:

- a. Bedienung und Unterhalt von Betriebseinrichtungen und Handhabung von Werkzeugen, mit denen eine potentielle Unfallgefahr verbunden ist;
- b. Arbeiten, bei denen eine erhebliche Brand-, Explosions-, Unfall-, Erkrankungs- oder Vergiftungsgefahr besteht;
- c. Bedienung und Unterhalt von Druckbehältern mit gefährlichem Inhalt.

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

Das allgemeine Mindestalter für die Beschäftigung von Jugendlichen beträgt 15 Jahre. Zugelassen werden einzig die in den Artikeln der Verordnung aufgeführten Ausnahmen. Hingegen ergibt sich aus Art. 29 Abs. 3 ArG, dass Arbeiten, die für jugendliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zwischen 15 und 18 Jahren als unzulässig erachtet werden, in einer Verordnung explizit verboten werden müssen. Vorliegend handelt es sich um Branchen, die Jugendliche mit Arbeitsbedingungen konfrontieren könnten, die ihre persönliche Integrität tangieren oder ihrer psychischen Entwicklung schaden könnten.

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

Im Hinblick auf die in Art. 7 aufgeführten Ausnahmen vom Beschäftigungsverbot für Jugendliche ist die in diesem Artikel aufgeführte Regelung, wonach die Beschäftigung von Jugendlichen unter 16 Jahren in Betrieben der Filmvorführung, Zirkus- und Schaustellerbetrieben unzulässig ist, notwendig. Es handelt sich hier um Arbeiten, die nicht künstlerischer Natur sind.

Art. 7 Kulturelle, künstlerische und sportliche Darbietungen sowie Werbung

Mit der im August 2000 in Kraft getretenen Arbeitsgesetzrevision wurde auch Art. 30 Abs. 2 ArG eingeführt. Darin 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 Artikel festgehalten. Die für die Beschäftigung von

⁷ SR 412.101

⁸ SR 412.101.220.21

Jugendlichen unter 15 Jahren verantwortlichen Arbeitgeber und deren Eltern bzw. Erziehungsrechte werden in die Pflicht genommen, da keine Bewilligungspflicht vorgesehen ist. Sie werden darauf achten müssen, dass die für Jugendliche anvisierten Tätigkeiten keine negativen Auswirkungen u.a. auf die Gesundheit, die Entwicklung, die Sicherheit sowie die schulischen Leistungen haben. Zudem werden diese Jugendlichen die im Rahmen von Art. 10 und 11 vorgesehenen Arbeitszeiten einzuhalten haben. Alle gefährlichen Tätigkeiten im Sinne von Art. 4 bleiben ausnahmslos verboten.

Art. 8 Leichte Arbeiten

Ab 13 Jahren werden Jugendliche bewilligungsfrei leichte Arbeiten ausführen können, wobei auch in diesen Fällen die in dieser Verordnung festgelegten Arbeits- und Ruhezeiten eingehalten werden müssen. Sie 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 in Abs. 2 aufgeführte Definition der leichten Arbeiten entspricht Art. 7 des Übereinkommens Nr. 138 der IAO⁹. 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.). Eine Jugendliche, die beispielsweise ein Mal pro Woche während einer Stunde nach der Schule Prospekte verteilt, übt eine Tätigkeit aus, die als leichte Arbeit qualifiziert werden kann. Muss dieselbe Jugendliche dies jedoch jeden Morgen vor Schulanfang tun, so kann diese Arbeit nicht mehr als leicht qualifiziert werden und ist somit nicht zulässig.

Art. 9 Beschäftigung schulentlassener Jugendlicher unter 15 Jahren

Dieser Artikel entspricht dem aktuellen Art. 55 ArGV 1. Der Grundsatz des Arbeitsverbots für unter 15-Jährige wird mit dieser Bestimmung durchbrochen. Dies drängt sich aus praktischen Gründen auf und ist gemäss IAO-Übereinkommen (Nr. 138) ebenfalls zulässig. 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 muss den kantonalen Vollzugsbehörden die Kompetenz erteilt werden, eine Bewilligung zu erteilen. Ebenso muss die Möglichkeit bestehen, Schülerinnen oder Schüler, die aus disziplinarischen oder anderen Gründen aus der Schule ausgeschlossen werden, vorübergehend oder definitiv in den Arbeitsprozess zu integrieren.

Art. 10 Tägliche Höchstarbeitszeiten von Jugendlichen unter 13 Jahren

Unter 13 Jahren dürfen Jugendliche für Tätigkeiten nach Art. 7 zwar eingesetzt werden, aber nur während drei Stunden pro Tag.

⁹ SR 0.822.723.8

Art. 11 Wöchentliche und tägliche Höchstarbeitszeiten sowie Pausen für schulpflichtige Jugendliche ab 13 Jahren

Für leichte Arbeiten während der Schulzeit sind die täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten auf drei Stunden pro Tag und neun Stunden pro Woche festgelegt.

Die aktuelle ArGV 1 sieht die Möglichkeit vor, während längstens der Hälfte der Schulferien zu arbeiten; sie begrenzt die Beschäftigung von schulpflichtigen Jugendlichen von über 14 Jahren auf 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche. Der vorliegende Entwurf dagegen legt diese Grenzen für Jugendliche ab 13 Jahren auf 7 Stunden pro Tag und 35 Stunden pro Woche fest.

Ebenfalls geregelt werden die Arbeitszeiten während eines Berufswahlpraktikums. Diese Einsätze müssen von kurzer Dauer sein und dürfen höchstens zwei Wochen (zehn Arbeitstage) dauern.

Art. 12 Ausnahmegewilligung für Nachtarbeit

Das ArG enthält ein generelles Nachtarbeitsverbot für alle Arbeitnehmenden, so auch für Jugendliche. Der Nachtzeitraum für Jugendliche unterscheidet sich von demjenigen der Erwachsenen: Gemäss Art. 31 Abs. 2 ArG ist für Jugendliche bis 16 Jahren die Beschäftigung bis 20 Uhr, und für solche über 16 Jahre bis 22 Uhr gestattet.

Ausnahmen sind nur für Jugendliche über 16 Jahre vorgesehen. Sie dürfen in der Nacht zwischen 22.00 und 06.00 Uhr nur beschäftigt werden, wenn dies zum Erlernen eines Berufes notwendig, im betreffenden Beruf üblich, 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 zugelassen wird. In Analogie zu Art. 17 Abs. 5 ArG und im Einzelfall erteilt das SECO die Bewilligungen für regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit. Für vorübergehende Nachtarbeit bis zu zehn Nächten pro Kalenderjahr erteilt die kantonale Behörde die Bewilligung. Diese Einschränkung wird aufgenommen, obwohl solche Einzelbewilligungen nur ausnahmsweise notwendig sein werden, da gemäss Artikel 14 Nacht- und Sonntagsarbeit für Lernende in Departementsverordnungen für einzelne Ausbildungen umfassend und definitiv geregelt wird (vgl. Kommentar ad Art. 14). Eine Möglichkeit, auch Einzelfälle zu bewilligen, muss jedoch für Sondersituationen eingeräumt werden. Die Zuständigkeit für die Bewilligungserteilung wird in dieser Verordnung geregelt, weil aufgrund der aktuellen Praxis die kantonalen Vollzugsbehörden die Bewilligung für jugendliche Arbeitnehmende erteilen. Diese Praxis ist umstritten und wurde verschiedentlich von kantonalen Justizbehörden als nicht gesetzeskonform beurteilt. Ausserdem wird die Anzahl der zu bewilligenden Nächten auf 10 beschränkt, damit der Rahmen für die kantonalen Vollzugsbehörden klar abgesteckt ist.

Art. 13 Ausnahmegewilligung für Sonntagsarbeit

Ebenso gilt ein generelles Sonntagarbeitsverbot für die dem ArG unterstellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Ab 16 Jahren sollen Jugendliche am Sonntag beschäftigt werden können, wenn dies zum Erlernen eines Berufes notwendig, im betreffenden Beruf üblich, 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 zugelassen wird.

Bewilligungsbehörde für regelmässige Sonntagsarbeit im Einzelfall ist das Bundesamt, für vorübergehende Sonntagsarbeit die kantonale Behörde. Wie für die Nachtarbeit sollte der Weg über Einzelfallbewilligung nur in Ausnahmefällen notwendig sein. Die Zuständigkeit ist hier aus denselben Gründen zu regeln wie diejenige für die Nachtarbeit.

Art. 14 Befreiung von der Bewilligungspflicht für Nacht- und Sonntagsarbeit in der beruflichen Grundbildung

Im Verordnungsentwurf wird dem Volkswirtschaftsdepartement die Kompetenz erteilt, in einer Departementsverordnung die Nacht- und die Sonntagsarbeit für diejenigen Berufsbildungen zu regeln, für welche die Notwendigkeit von Nacht- und Sonntagsarbeit anerkannt ist. Die Sozialpartner sollen dazu Stellung nehmen können.

Damit sollen sowohl für die Lehrbetriebe als auch für die Vollzugsbehörden administrative Erleichterungen eingeführt und eine schweizweite unité de doctrine sichergestellt werden.

Für gewisse Branchen wurden bisher im Einvernehmen mit den Sozialpartnern die Sonntags- und Nachtarbeit in Globalbewilligungen geregelt. Sie sollen im Sinne von Übergangsregelungen bis zum Inkrafttreten der ArGV 5 gelten. Die Bäckereibranche profitiert auf diese Weise von einer solchen Bewilligung, die für die ganze Schweiz seit dem 1. Januar 2002 bis zum Inkrafttreten der Verordnung gilt. Weitere Branchen mit Globalbewilligungen für Sonntagsarbeit sind die Gastronomiebranche und gewisse Berufe der Gesundheitsbranche.

Im Anhang findet sich der Entwurf zu einer Departementsverordnung bezüglich Regelung der Nacht- und Sonntagsarbeit während der Berufsbildung. Es werden die Berufe aufgeführt, die nach Konsultation der Branchenverbänden in den Genuss einer Regelung für Sonntags- oder/und Nachtarbeit in der beruflichen Grundbildung kommen werden. Der Umfang der zugelassenen Nacht- und Sonntagsarbeit ist nicht angegeben, da die diesbezüglichen Verhandlungen noch nicht abgeschlossen sind.

Damit die Sonntags- und Nachtarbeitsregelung in der beruflichen Grundbildung praxisnah und den Anforderungen an die Ausbildung entsprechend geregelt werden kann, wird das SECO dem BBT die vorgeschlagenen Regelungen für Sonntags- und Nachtarbeit zur Stellungnahme einreichen. Das BBT wird neu Rücksprache mit den Organisationen der Arbeitswelt (z.B. über die Reformkommission oder der Kommission für Berufsentwicklung und Qualität oder der Berufsbildungskommission) nehmen und anschliessend dem SECO eine Empfehlung abgeben. Aufgrund dieser Informationen wird der zulässige Umfang der Nacht- und Sonntagsarbeit für 16- resp. 17-jährige Lernende festgelegt und dem EVD zum Entscheid unterbreitet.

Die Arbeitgeber werden mit dieser Departementsverordnung von der Bewilligungspflicht für alle Arbeiten, die sich im Rahmen der auf der Liste aufgeführten Bedingungen befinden (maximale Zahl von bewilligten Nächten und Sonntagen), befreit. Wenn es der Arbeitgeber als notwendig erachtet, diese Grenzen zu überschreiten, muss er bei der Behörde um eine Einzelfallbewilligung nachsuchen mit der Begründung, weshalb die vorgeschriebenen Grenzen überschritten werden müssen. Allfällige Gesuche werden aufgrund der Kriterien von Art. 12 und 13 geprüft. Ändern sich die Anforderungen an eine Grundbildung, so dass für das Erreichen des Berufszieles Nacht- oder/und Sonntagsarbeit generell notwendig wird, so werden hierfür beim SECO Gesuche eingereicht werden können. Kann die Notwendigkeit von Nacht- oder/und Sonntagsarbeit nachgewiesen werden, wird nach Konsultation der Sozialpartner die Zulassung von Nacht- oder/und Sonntagsarbeit für die betreffende Grundbildung in die Departementsverordnung zusätzlich aufgenommen.

Art. 15 Ausnahme vom Verbot der Abend- und Sonntagsarbeit

Vor allem die nach Art. 7 zugelassenen kulturelle und künstlerische Tätigkeiten werden oft am Sonntag und abends stattfinden. Aus diesem Grund drängt sich diese Ausnahmeregelung auf. Aber auch in diesen Fällen dürfen die jungen Künstler und Künstlerinnen nicht mehr als drei Stunden am Tag eingesetzt werden.

Art. 16 Tägliche Ruhezeit

Die tägliche Ruhezeit von 12 Stunden für Jugendliche ist bereits in Art. 56 der aktuellen ArGV 1 enthalten.

Die in Art. 56 Abs. 2 ArGV 1 vorgesehene Möglichkeit, die Dauer der täglichen Ruhezeit auf 11 Stunden zu reduzieren, wurde im Verordnungsentwurf nicht aufgenommen, weil auch in diesem Fall der Grundsatz des Gesundheitsschutzes für Jugendliche gilt.

Art. 17 Überzeitarbeit

Nach Art. 31 Abs. 3 ArG ist es untersagt, Jugendliche unter 16 Jahren zu Überzeitarbeit heranzuziehen. Für Jugendliche ab 16 Jahren ist im aktuellen Art. 57 ArGV 1 vorgesehen, dass Überzeitarbeit nur an Werktagen geleistet werden darf; dabei dürfen die Grenzen der Tagesarbeit nicht überschritten werden.

In diesem Artikel wird die bestehende Regelung aufgenommen und präzisiert. Überzeitarbeit ist danach nur an Werktagen im Tages- und Abendzeitraum bis längstens 22 Uhr möglich. Sogar in Sonderfällen (Art. 26 der aktuellen ArGV 1) dürfen Jugendliche keine Überzeitarbeit leisten, weder in der Nacht zwischen 22 und 6 Uhr, noch an Sonntagen zwischen Samstag 22 Uhr und Montag 6 Uhr.

Neu wird aufgenommen, dass Jugendliche während der beruflichen Grundbildung i. S. des Bundesgesetzes über die Berufsbildung überhaupt nicht zu Überzeit herangezogen werden dürfen. Jugendliche haben während der beruflichen Grundbildung sehr lange zulässige Arbeitszeiten. Theoretisch ist es nach ArG möglich, je nach Branche, sie bis zu 50 Stunden in der Woche arbeiten zu lassen. Aus diesem Grund erscheint es sinnvoll, sie nicht zusätzlich mit Überzeit zu belasten.

Art. 18 Pflicht des Arbeitgebers zur Information und Anleitung

Dieser Artikel setzt die in Art. 48 ArG verankerte Informationspflicht der Arbeitgeber um. Die Formulierung trägt einem besonderen Bedürfnis der Jugendlichen Rechnung, die Risiken und Gefahren nicht wie Erwachsene wahrnehmen.

Die Arbeitgeber haben dafür zu sorgen, dass die Jugendlichen bei Problemen oder Zweifeln wissen, an wen sie sich zu wenden haben. Zudem muss eine Bezugsperson zur Verfügung stehen, die sich vergewissert, dass die oder der Jugendliche in Sicherheit arbeiten kann. Wenn der Arbeitgeber nicht selbst diese Bezugsperson sein kann, hat er einen erwachsenen, qualifizierten Arbeitnehmer dafür zu bestimmen.

Die Arbeitgeber haben nicht nur die gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen zu informieren, sondern nötigenfalls auch eine aufsichtsberechtigte Person, denen der oder die Jugendliche anvertraut ist. Dies trifft hauptsächlich auf Institutionen oder auf Orte der Kinderaufsicht zu, denen die Eigenschaft des gesetzlichen Vertreters nicht übertragen worden ist.

Art. 19 Eidgenössische Arbeitskommission

Entsprechend dem Übereinkommen der IAO Nr. 182¹⁰ soll die EAK die Liste der gefährlichen Arbeiten mindestens alle fünf Jahre überprüfen. Da die EAK eine beratende Funktion hat, muss nach Art. 4 Abs. 3 des Entwurfs, die formelle Kompetenz zur Überprüfung Aufgabe des SECO sein, das dem EVD entsprechend Antrag stellen wird.

Art. 20 Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT)

¹⁰ SR 0.822.728.2

Es besteht im internationalen Umfeld (Ämter/Ministerien für Bildung, Arbeit und Gesundheit) Konsens darüber, dass der Schutz der Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit integrierender Bestandteil der beruflichen Ausbildung sein muss.

Die zu treffenden Massnahmen sind aufgrund der berufsspezifischen Gefahren zu ermitteln und festzulegen.

Das SECO wird die von den Branchenverbänden (unter Mitarbeit von Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit) und dem BBT erarbeiteten Ausbildungsgänge auf diese Aspekte hin überprüfen und setzt sich dafür ein, dass die Anliegen des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit in die Lektionentafeln der Ausbildungsgänge einfliessen. Im Gegenzug wird das BBT bei der Erarbeitung der Departementsverordnungen beigezogen (vgl. oben ad Art. 14).