

Der arbeitsrechtliche Jugendschutz

hotelleriesuisse

Monbijoustrasse 130

Postfach

CH-3001 Bern

Telefon +41 (0)31 370 41 11

Fax +41 (0)31 370 44 44

info@hotelleriesuisse.ch

www.hotelleriesuisse.ch



Impressum

Herausgeber

hotelleriesuisse, Bern

Redaktion

Bettina Baltensperger

Layout

TYPOMANIA Franziska Liechti, Bern

Druck

Stämpfli Publikationen AG, Bern

Fotos

Heinz Unger

Bern, September 2008 (4. Auflage)

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1: Einleitung	5
Kapitel 2: Historischer Rückblick	6
Kapitel 3: Rechtsquellen	8
Kapitel 4: Überblick Nachtarbeit	10
Kapitel 5: Regelungen für Jugendliche bis 18 Jahre in der beruflichen Grundbildung	11
1. Nachtarbeit	11
2. Sonntagsarbeit	13
3. Übrige Arbeits- und Ruhezeiten	14
4. Besondere Bestimmungen	16
5. Gefährliche Arbeiten	17
Kapitel 6: Regelungen für Jugendliche bis 18 Jahre, die keine berufliche Grundbildung absolvieren	18
1. Nachtarbeit	18
2. Sonntagsarbeit	18
3. Übrige Arbeits- und Ruhezeiten	19
4. Besondere Bestimmungen	21
5. Gefährliche Arbeiten	21
Kapitel 7: Regelungen für Erwachsene ab 18 Jahre in der beruflichen Grundbildung	22
1. Nachtarbeit	22
2. Sonntagsarbeit	23
3. Übrige Arbeits- und Ruhezeiten	24
Abkürzungsverzeichnis	26
Anhang	27



Kapitel 1: Einleitung

Die vorliegende Broschüre soll einen Überblick über die geltenden Neuerungen und Bestimmungen im arbeitsrechtlichen Jugendschutz geben und dazu dienen, sich im Dschungel des Arbeitsrechtes und insbesondere des Arbeitsgesetzes etwas leichter zurechtzufinden. Der Fokus liegt vor allem auf den Neuerungen und den wichtigsten Bestimmungen im Bereich der beruflichen Grundbildung.

Bitte beachten Sie, dass es in vielen Rechtsgebieten wie bspw. dem Sozialversicherungsrecht, dem Obligationenrecht oder in der Berufsbildung weitere Bestimmungen gibt, die für die jugendlichen Arbeitnehmenden ebenso Gültigkeit haben. In dem Sinne erhebt die Broschüre keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Den genauen und vollständigen Wortlaut der erwähnten Rechtsquellen finden Sie als Link zur offiziellen eidgenössischen Gesetzessammlung im Anhang.

Kapitel 2: Historischer Rückblick

Ein Blick auf die Geschichte des arbeitsrechtlichen Jugendschutzes zeigt, dass sich nur ein Gleichgewicht der Interessen der Sozialpartner mittel- und langfristig bewähren wird. Es ist die Aufgabe aller Beteiligten, dieses immer wieder neu zu finden und zu definieren, damit schlussendlich eine praxisorientierte und qualitativ hoch stehende Ausbildung des Nachwuchses das Prosperieren der Branche weiterhin gewährleistet.

Die rechtlichen Bestimmungen über die Arbeit von Kindern und Jugendlichen haben eine wechselvolle Geschichte. Nach der Industrialisierung verbreitete sich die Kinderarbeit rasch. Bereits sechs- bis zehnjährige Kinder arbeiteten unter miserablen Bedingungen bis zu 16 Stunden pro Tag, oft auch nachts. Dies blieb nicht ohne Konsequenzen für die körperliche und geistige Entwicklung der Kinder. Erste kantonale Verordnungen verboten in der Folge Nacht- und Fabrikarbeit vor dem neunten Altersjahr und beschränkten die tägliche Arbeitszeit auf 12 bis 14 Stunden. Diese Regelungen waren nicht durchzusetzen, markierten jedoch den Anfang der Kinderschutzgesetzgebung.

Mit der Bundesverfassung von 1874 erhielt der Bund im Bereich Arbeitnehmerschutz gesetzgeberische Kompetenz. 1877 wurde mit dem sog. Fabrikgesetz die Fabrikarbeit erstmals national geregelt. Parallel dazu wurde in den übrigen Bereichen die Kinderarbeit über die Einführung einer obligatorischen Schulpflicht eingeschränkt, was zu Beginn auf vehementen Widerstand der Eltern und der Wirtschaft stiess.

1964 wurde auf Bundesebene das Arbeitsgesetz in Kraft gesetzt. Dieses orientiert sich klar an industriellen Arbeitsverhältnissen; einzelne Branchen wie die unsere mussten durch Sonderbestimmungen geregelt werden. Dieser Industrie-Fokus ist im heutigen Gesetz immer noch sehr deutlich spürbar und

beschert unserer Dienstleistungsbranche oft wenig praxiskompatible Bestimmungen. 1998 wurde das revidierte Arbeitsgesetz in einer Volksabstimmung mit 63 Prozent Ja-Stimmen angenommen, nachdem ein erster Revisionsversuch durch ein gewerkschaftliches Referendum 1996 zu Fall gebracht worden war.

Spezielle Schutzvorschriften für Jugendliche wurden in einer Jugendschutzverordnung zum Arbeitsgesetz in Aussicht gestellt. Ein erster Entwurf wurde 2002 vorgelegt, der auch durch hotellerieusesisse stark kritisiert wurde. Daraufhin beschloss man eine Revision des Artikels 29 des Arbeitsgesetzes. Im Juni 2006 wurde das dort verankerte arbeitsrechtliche Schutzalter durch das Parlament auf 18 Jahre gesenkt und auf den 1. Januar 2008 in Kraft gesetzt.

Die Arbeiten an einer (schlankeren) Jugendarbeitsschutzverordnung, die nun die Beschäftigung von Jugendlichen bis 18 Jahre zu regeln hatte, wurden im Jahr 2006 wieder aufgenommen. Nach Anpassungen wurde die Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (ArGV5) im September 2007 durch den Bundesrat verabschiedet und auf den 1. Januar 2008 in Kraft gesetzt.

Ebenfalls am 1. Januar 2008 trat die im Dezember 2007 erlassene Verordnung des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartementes EVD in Kraft. Sie definiert den Rahmen für die bewilligungsfreie Nacht- und Sonntagsarbeit in unserer Branche während der beruflichen Grundbildung. Diese Verordnung löst alle kantonalen und eidgenössischen Globalbewilligungen in diesem Bereich ab.

Kapitel 3: Rechtsquellen

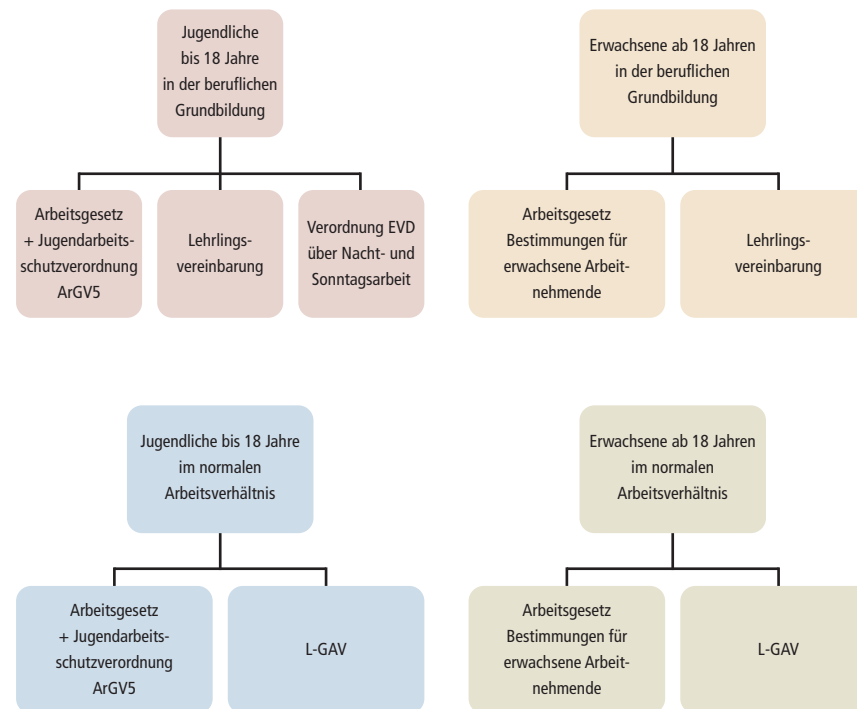
**Definition/
Rechtsquellen**
Art. 29 Abs. 1
ArG
ArGV5
VO EVD
LV

Als Jugendliche gelten Arbeitnehmende beider Geschlechter **bis zum vollendeten 18. Altersjahr**. (Begrifflich wird nicht zwischen Kindern und Jugendlichen unterschieden).
Die **Jugendarbeitsschutzverordnung ArGV5** regelt die für die Jugendlichen geltenden Sondernormen. Die allgemeinen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes und seiner übrigen Verordnungen gelten für die unter 18-Jährigen immer dort, wo die ArGV5 nicht explizit etwas anderes regelt. Diese Verordnung regelt auch die Ausnahmen vom generellen Arbeitsverbot von Jugendlichen bis 15 Jahre.

Arbeitnehmende **über 18 Jahre** unterstehen den gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzes bzw. seiner Verordnungen für **erwachsene** Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob sie sich noch in der beruflichen Grundbildung befinden oder nicht.

In der **beruflichen Grundbildung** unterstehen die Jugendlichen bis 18 Jahre zudem der Verordnung des eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartementes über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit (**VO EVD**).

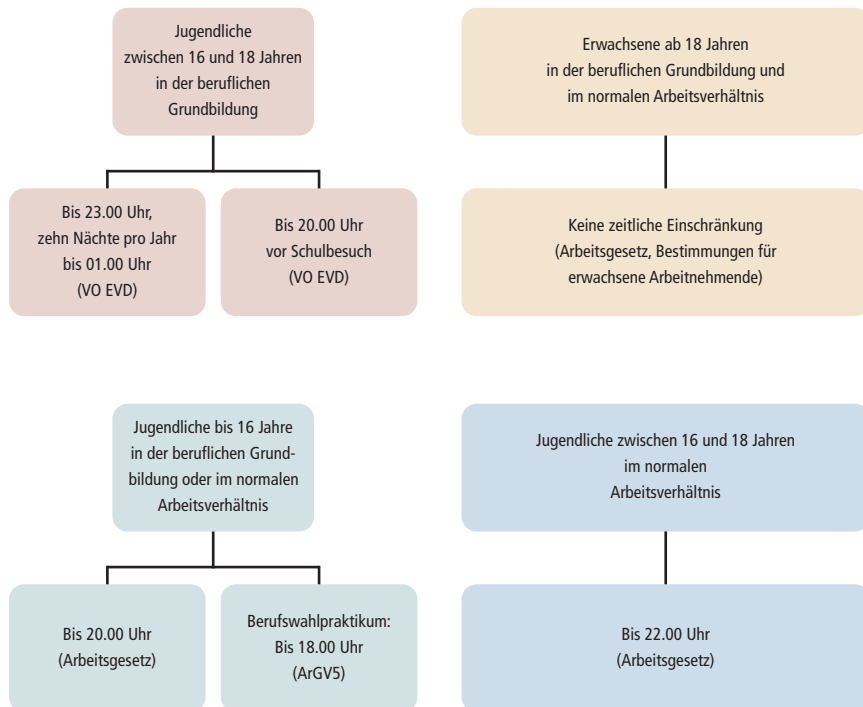
Für Mitglieder von hotellerieusesuisse, GastroSuisse und der Swiss Catering Association gilt auch die **Lehrlingsvereinbarung (LV)**, die zwischen den Arbeitgeberverbänden und der Hotel & Gastro Union abgeschlossen wurde, unabhängig davon, ob die Lernenden jünger oder älter sind als 18 Jahre.



Zur einfacheren Orientierung über die jeweils geltenden Bestimmungen entsprechen die Farbbalken ab Kapitel 5 den Farben der obenstehenden Grafik.

Kapitel 4: Überblick über die Nachtarbeit

Die wichtigsten Neuerungen in unserer Branche betreffen die zulässige Nacht- und Sonntagsarbeit für Lernende im Rahmen der beruflichen Grundbildung. Ab dem vollendeten 16. Altersjahr regelt die am 1. Januar 2008 in Kraft getretene Verordnung des eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartementes EVD die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit (Details vgl. nachfolgendes Kapitel). Diese löst die bisherige eidgenössische Globalbewilligung ab, die bis zum 31. Dezember 2007 galt.



Kapitel 5: Regelungen für Jugendliche bis 18 Jahre in der beruflichen Grundbildung

1. Nachtarbeit

Abend- und Nachtarbeit
Art. 10 ArG

Die Arbeit von **20.00 bis 23.00 Uhr** gilt als **Abendarbeit**, diejenige zwischen **23.00 Uhr und 06.00 Uhr** als **Nachtarbeit**. Beginn und Ende der betrieblichen Nachtarbeit können zwischen 22.00 Uhr und 07.00 Uhr mit Einverständnis der Arbeitnehmenden anders festgelegt werden. Die Nachtzeit von sieben Stunden muss aber immer erhalten bleiben (bspw. 22.00–05.00 Uhr oder 23.30–06.30 Uhr).

Erlaubte Nachtarbeit in der beruflichen Grundbildung ab 16 Jahren
VO EVD

Die Verordnung des EVD über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung erlaubt **ohne Bewilligung** Nachtarbeit in folgendem Umfang und für folgende Berufsziele:

- Hauswirtschaftspraktiker/Hauswirtschaftspraktikerin
- Fachmann/Fachfrau Hauswirtschaft
- Hotellerieangestellter/Hotellerieangestellte
- Hotelfachmann/Hotelfachfrau
- Restaurationsangestellter/Restaurationsangestellte
- Restaurationsfachmann/Restaurationsfachfrau
- Koch/Köchin
- Küchenangestellter/Küchenangestellte
- Kaufmann/Kauffrau (erweiterte Grundbildung, Basisbildung, Ausbildungs- und Prüfungsbranche Hotel-Gastro-Tourismus):

Beschäftigung ist grundsätzlich erlaubt bis **23.00 Uhr**, höchstens zehn Nächte pro Jahr bis **01.00 Uhr**.

An Tagen vor Besuchen der Berufsfachschule oder vor Besuchen von überbetrieblichen Kursen darf höchstens bis **20.00 Uhr** gearbeitet werden.

Jugendliche unter 16 Jahren in der beruflichen Grundbildung dürfen längstens **bis 20.00 Uhr** beschäftigt werden.

Zuschläge für Nachtarbeit

Art. 17b ArG

Art. 31 ArGV1

Das Arbeitsgesetz unterscheidet zwischen unregelmässiger und regelmässiger Nachtarbeit.

Für **unregelmässige Nachtarbeit** ist ein **Lohnzuschlag von 25 Prozent** zu entrichten. Als unregelmässige Nachtarbeit gelten Einsätze unter 25 Nächten pro Kalenderjahr.

Dieser Lohnzuschlag ist Lernenden in der beruflichen Grundbildung zu gewähren, falls diese in Nachtstunden arbeiten.

Der Zuschlag ist nur für diejenigen Stunden des Arbeitseinsatzes geschuldet, die in den Nachtzeitraum fallen.

Als **regelmässige Nachtarbeit** gelten Einsätze über 25 Nächten pro Kalenderjahr, die grundsätzlich mit einem **Zeitzuschlag von zehn Prozent** zu entschädigen ist.

Regelmässige Nachtarbeit ist für Lernende eigentlich nur denkbar, falls in einem Betrieb die Nachtarbeit um 22.00 Uhr beginnt: hier ist den Lernenden in der beruflichen Grundbildung ein Zeitzuschlag von zehn Prozent für regelmässige Nachtarbeit auszurichten, wenn sie an mehr als 25 Nächten pro Kalenderjahr eingesetzt werden.

Vom Zeitzuschlag darf abgesehen werden, falls der Arbeitnehmer höchstens eine Stunde in den **Randzeiten** des Nachtzeitraums zum Einsatz kommt (Lernende arbeiten nur bis 23.00 Uhr). Hier ist anstelle des Zeitzuschlages ein Lohnzuschlag von zehn Prozent zulässig.

Werden Widererwarten weniger als 25 Einsätze geleistet, muss der Zeitzuschlag nicht rückwirkend in einen Lohnzuschlag für unregelmässige Nachtarbeit umgewandelt werden.

Der Zeitzuschlag ist in Form von Freizeit zu beziehen.

Der Zeitzuschlag und die Ausgleichsfreizeit sind im Rahmen der Zeiterfassung separat auszuweisen.

2. Sonntagsarbeit

Sonntagsarbeit

Art. 18 ArG

Als Sonntagsarbeit gilt die Zeit zwischen Samstag 23.00 Uhr und Sonntag 23.00 Uhr.

Erlaubte Sonntagsarbeit in der beruflichen Grundbildung ab 16 Jahren

VO EVD

Art. 13 ArGV5

Die Verordnung des EVD über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung erlaubt **ohne Bewilligung** Sonntagsarbeit für folgende Berufsziele:

- Hauswirtschaftspraktiker/Hauswirtschaftspraktikerin
- Fachmann/Fachfrau Hauswirtschaft
- Hotellerieangestellter/Hotellerieangestellte
- Hotelfachmann/Hotelfachfrau
- Restaurationsangestellter/Restaurationsangestellte
- Restaurationsfachmann/Restaurationsfachfrau
- Koch/Köchin
- Küchenangestellter/Küchenangestellte
- Kaufmann/Kauffrau (erweiterte Grundbildung, Basisbildung, Ausbildungs- und Prüfungsbranche Hotel-Gastro-Tourismus).

Für Sonntageinsätze sind keine Lohn- oder Zeitzuschläge geschuldet.

Für Jugendliche unter 16 Jahren in der beruflichen Grundbildung ist Sonntagsarbeit nicht gestattet.

Anspruch auf freie Sonntage

Lernende haben Anspruch auf mindestens **zwölf freie Sonntage** pro Jahr, (exkl. Feriensonntage).

In Saisonbetrieben können die freien Sonntage unregelmässig auf das Jahr verteilt werden.

Für Betriebe mit zwei 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 zwölf Sonntage pro Jahr frei zu geben.

3. Übrige Arbeits- und Ruhezeiten

Tägliche Arbeitszeit

Art. 31 ArG
Art. 11 ArGV5

Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf nicht mehr als **neun Stunden** betragen. Auf die Arbeitszeit ist der obligatorische Unterricht, soweit er in die Arbeitszeit fällt, anzurechnen.

Die Tagesarbeit der Jugendlichen muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines **Zeitraumes von zwölf Stunden** liegen.

Überzeit und Überstunden

Art. 31 ArG
Art. 17 ArGV5
Art. 8 LV

Überzeitarbeit ist von Überstunden zu unterscheiden! Die durchschnittliche Arbeitszeit nach Lehrlingsvereinbarung beträgt 42 Stunden pro Woche. Wer mehr arbeitet, leistet Überstunden bis zur Höchstarbeitszeit von 50 Stunden nach Arbeitsgesetz. Über die Höchstarbeitszeit hinausgehende geleistete Arbeitszeit gilt als Überzeit.

Jugendliche dürfen während der beruflichen Grundbildung nicht zu Überzeitarbeit eingesetzt werden. Dies gilt generell für alle Jugendlichen bis zum vollendeten 16. Altersjahr.

Die Überstunden nach Lehrlingsvereinbarung müssen kompensiert werden.

Tägliche Ruhezeit

Art. 31 ArG
Art. 16 ArGV5

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

Eine Kürzung der Ruhezeit ein Mal pro Woche wie bei den erwachsenen Arbeitnehmenden ist nicht möglich.

Verteilung der Arbeitszeit

Art. 16 ArGV1
Art. 14 ArGV2

Die Arbeitswoche darf höchstens **5½ Arbeitstage** umfassen.

Sie kann auf sechs Arbeitstage ausgedehnt werden, sofern die wöchentlichen freien Halbtage mit Einverständnis der Arbeitnehmenden für längstens vier Wochen, bei Betrieben mit erheblichen saisonalen Schwankungen für zwölf Wochen, zusammengelegt werden.

Wöchentliche Arbeitszeit

Art. 7 LV

Die **durchschnittliche** wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden. Abweichungen sind insbesondere möglich bei Klein- und Saisonbetrieben, falls dies (schriftlich) vereinbart wird.

Pausen

Art. 15 ArG
Art. 18 ArGV1
Art. 7 LV

Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Minstdauer zu unterbrechen:

- eine ¼-Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden
- eine ½-Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden
- eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden.

Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden.

Entsteht vor oder nach einer Pause eine Teilarbeitszeit von mehr als 5½ Stunden, so ist für diese eine zusätzliche Pause zu gewähren.

Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

Essenszeit, die mindestens eine halbe Stunde dauern muss, ist nicht Arbeitszeit, sofern sich der Arbeitnehmende nicht zur Verfügung des Arbeitgebers halten muss.

Anrechnung des Unterrichts

Art. 8 und 9 LV

Bei Lernenden in der Grundbildung ist der obligatorische Unterricht an die effektiv geleistete Arbeitszeit anzurechnen. An einem ganzen Schultag dürfen die Lernenden nicht mehr zur Arbeitsleistung aufgeboten werden.

Ferien

Art. 11 LV

Für alle Lernenden in der beruflichen Grundbildung, unabhängig vom Alter, besteht nach Lehrlingsvereinbarung ein Anspruch auf fünf Wochen Ferien.

**Bedienung
von Gästen**
Art. 5 ArGV5

4. Besondere Bestimmungen

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 ausser-schulische Jugendarbeit betreiben, angeboten werden.

Jugendliche **unter 18 Jahren** dürfen nicht beschäftigt werden für die Bedienung von Gästen in Betrieben der Unterhaltung wie Nachtlokalen, Dancings, Diskotheken und Barbetrieben.

**Beschäftigung
schulentlassener
Jugendlicher
unter 15 Jahren**
Art. 9 ArGV5

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.

**Informations-
pflicht**
Art. 19 ArGV5

Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass die Lernenden von einer befähigten erwachsenen Person informiert und angeleitet werden, namentlich in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

**Regelungen
für gefährliche
Arbeiten**
Art. 4 ArGV5

5. Gefährliche Arbeiten

Jugendliche dürfen nicht für gefährliche Arbeiten beschäftigt werden, d. h. für 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.

Eine spezielle Verordnung des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartementes (EVD) legt fest, welche Arbeiten nach der Erfahrung und dem Stand der Technik als gefährlich gelten (vgl. Anhang). Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) kann für Jugendliche ab 16 Jahren insbesondere in den Bildungsverordnungen Ausnahmen vorsehen.

Kapitel 6: Regelungen für Jugendliche bis 18 Jahre, die keine berufliche Grundbildung absolvieren

1. Nachtarbeit

Definition
Abend- und
Nachtarbeit
Art. 10 und
31 ArG

Die Arbeit von **20.00 bis 23.00 Uhr** gilt als **Abendarbeit**, diejenige zwischen **23.00 Uhr und 06.00 Uhr** als **Nachtarbeit**.
Beginn und Ende der betrieblichen Nachtarbeit können zwischen 22.00 Uhr und 07.00 Uhr mit Einverständnis der Arbeitnehmenden anders festgelegt werden. Die Nachtzeit von sieben Stunden muss aber immer erhalten bleiben (bspw. 22.00–05.00 Uhr oder 23.30–06.30 Uhr).

Für Jugendliche unter 18 Jahren, die keine berufliche Grundbildung absolvieren, ist Nachtarbeit grundsätzlich verboten.

Abendarbeit ist für Jugendliche **bis 16 Jahre bis 20.00 Uhr** erlaubt, für Jugendliche **über 16 Jahre bis 22.00 Uhr** (vgl. Grafik zu Kapitel 4).

2. Sonntagsarbeit

Sonntagsarbeit
Art. 18 und
19 ArG

Für Jugendliche, die keine berufliche Grundbildung absolvieren, ist Sonntagsarbeit grundsätzlich verboten.

Vereinzelte Ausnahmen, wie bspw. für Sportanlässe, werden in Art. 15 ArGV5 geregelt.

3. Übrige Arbeits- und Ruhezeiten

Tägliche
Arbeitszeit
Art. 31 ArG
Art. 11 ArGV5

Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf nicht mehr als **neun Stunden** betragen. Auf die Arbeitszeit ist allfällige Überzeitarbeit anzurechnen.
Die Tagesarbeit der Jugendlichen muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines **Zeitraumes von zwölf Stunden** liegen.

Während eines **Berufswahlpraktikums** für schulpflichtige Jugendliche ab 13 Jahren sind folgende Arbeitszeiten vorgeschrieben:
Acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche, jeweils zwischen 06.00 Uhr und 18.00 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.

Überzeit und
Überstunden
Art. 12, 13 und
31 ArG
Art. 17 ArGV5

Überzeitarbeit ist von Überstunden zu unterscheiden! Die durchschnittliche Arbeitszeit nach L-GAV beträgt 42 Stunden pro Woche. Wer mehr arbeitet, leistet Überstunden bis zur Höchstarbeitszeit von 50 Stunden nach Arbeitsgesetz. Über die Höchstarbeitszeit hinausgehende geleistete Arbeitszeit gilt als Überzeit.

Jugendliche dürfen bis zum vollendeten 16. Altersjahr nicht zu Überzeitarbeit eingesetzt werden.

Pro Kalenderjahr sind nach Arbeitsgesetz insgesamt maximal 140 Stunden Überzeit zulässig. Überzeit muss zwingend mit einem Lohnzuschlag von 25 Prozent entschädigt werden und kann nur auf Wunsch des Mitarbeiters durch Freizeit in gleichem Umfang abgegolten werden.

Nach L-GAV gilt für Überstunden, dass diese in erster Linie kompensiert werden müssen. Falls eine Kompensation nicht möglich ist, sind sie zwingend mit einem Lohnzuschlag von 25 Prozent auszuzahlen. (Art. 15 Ziff. 5 L-GAV).

Tägliche Ruhezeit Art. 31 ArG Art. 16 ArGV5	Jugendlichen ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren. Eine Kürzung der Ruhezeit ein Mal pro Woche wie bei den erwachsenen Arbeitnehmenden ist nicht möglich.
Verteilung der Arbeitszeit Art. 16 ArGV1 Art. 14 ArGV2	Die Arbeitswoche darf höchstens 5½ Arbeitstage umfassen. Sie kann auf sechs Arbeitstage ausgedehnt werden, sofern die wöchentlichen freien Halbtage mit Einverständnis der Arbeitnehmenden für längstens vier Wochen, bei Betrieben mit erheblichen saisonalen Schwankungen für zwölf Wochen, zusammengelegt werden
Wöchentliche Arbeitszeit Art. 15 L-GAV	Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden. Abweichungen sind insbesondere möglich bei Klein- und Saisonbetrieben, falls dies (schriftlich) vereinbart wird.
Pausen Art. 15 ArG Art. 18 ArGV1 Art. 15 L-GAV	Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Minstdauer zu unterbrechen: <ul style="list-style-type: none"> • eine ¼-Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden • eine ½-Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden • eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden. Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden. Entsteht vor oder nach einer Pause eine Teilarbeitszeit von mehr als 5½ Stunden, so ist für diese eine zusätzliche Pause zu gewähren. Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen. Essenszeit, die mindestens eine halbe Stunde dauern muss, ist nicht Arbeitszeit, sofern sich der Arbeitnehmende nicht zur Verfügung des Arbeitgebers halten muss.
Ferien Art. 329a OR	Bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben die Arbeitnehmenden einen Ferienanspruch von mindestens fünf Wochen .

4. Besondere Bestimmungen	
Bedienung von Gästen Art. 5 ArGV5	Jugendliche unter 16 Jahren dürfen nicht beschäftigt werden für die Bedienung von Gästen in Hotels, Restaurants und Cafés. Diese Beschäftigung ist zulässig im Rahmen von Programmen, die zur Berufswahlvorbereitung vom Betrieb, von den ausbildungs- und prüfungsverantwortlichen Organisationen der Arbeitswelt, von Berufsberatungsstellen oder von Organisationen, die ausserschulische Jugendarbeit betreiben, angeboten werden. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nicht beschäftigt werden für die Bedienung von Gästen in Betrieben der Unterhaltung wie Nachtlokalen, Dancings, Diskotheken und Barbetrieben.
Beschäftigung schulentlassener Jugendlicher unter 15 Jahren Art. 9 ArGV5	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 eines Förderprogramms ab 14 Jahren bewilligen.
5. Gefährliche Arbeiten	
Regelungen für gefährliche Arbeiten Art. 4 ArGV5	Jugendliche dürfen nicht für gefährliche Arbeiten beschäftigt werden, d. h. für 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. Eine spezielle Verordnung des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement (EVD) legt fest, welche Arbeiten nach der Erfahrung und dem Stand der Technik als gefährlich gelten (vgl. Anhang).

Kapitel 7: Regelungen für Erwachsene ab 18 Jahren in der beruflichen Grundbildung

1. Nachtarbeit

Abend- und Nachtarbeit

Art. 10 und
17a ArG
Art. 4 ArGV2

Die Arbeit von **20.00 bis 23.00 Uhr** gilt als **Abendarbeit**, diejenige zwischen **23.00 Uhr und 06.00 Uhr** als **Nachtarbeit**.

Für unsere Branche und erwachsene Arbeitnehmer, auch in der beruflichen Grundbildung, ist diese grundsätzlich **ohne zeitliche Einschränkung möglich und bewilligungsfrei**.

Beginn und Ende der betrieblichen Nachtarbeit können zwischen 22.00 Uhr und 07.00 Uhr mit Einverständnis der Arbeitnehmenden anders festgelegt werden. Die Nachtzeit von sieben Stunden muss aber immer erhalten bleiben (bspw. 22.00–05.00 Uhr oder 23.30–06.30 Uhr).

Wird Nachtarbeit geleistet, selbst wenn es sich nur um eine Stunde handelt, darf die tägliche Arbeitszeit für den Arbeitnehmenden **neun Stunden** nicht überschreiten, sie muss mit Einschluss der Pausen in einem Zeitraum von zehn Stunden liegen.

Zuschläge für Nachtarbeit

Art. 17b ArG
Art. 31 ArGV1

Das Arbeitsgesetz unterscheidet zwischen unregelmässiger und regelmässiger Nachtarbeit.

Für **unregelmässige Nachtarbeit** ist ein **Lohnzuschlag von 25 Prozent** zu entrichten. Als unregelmässige Nachtarbeit gelten Einsätze unter 25 Nächten pro Kalenderjahr.

Als **regelmässige Nachtarbeit** gelten Einsätze über 25 Nächten pro Kalenderjahr, die grundsätzlich mit einem **Zeitzuschlag von zehn Prozent** zu entschädigen ist.

Werden Widererwarten weniger als 25 Einsätze geleistet, muss der Zeitzuschlag nicht rückwirkend in einen Lohnzuschlag für unregelmässige Nachtarbeit umgewandelt werden.

Der Zuschlag ist nur für diejenigen Stunden des Arbeitseinsatzes geschuldet, die in den Nachtzeitraum fallen.

Vom Zeitzuschlag darf abgesehen werden, falls der Arbeitnehmer höchstens eine Stunde in den **Randzeiten** des Nachtzeitraums zum Einsatz kommt. Hier ist anstelle des Zeitzuschlages ein Lohnzuschlag von zehn Prozent zulässig.

Der Zeitzuschlag ist in Form von Freizeit zu beziehen und darf nur in Ausnahmefällen ausbezahlt werden (bspw. bei Ende des Arbeitsvertrages durch einen Lohnzuschlag von zehn Prozent.)

Der Zeitzuschlag und die Ausgleichsruhezeit sind im Rahmen der Zeiterfassung separat auszuweisen.

2. Sonntagsarbeit

Sonntagsarbeit

Art. 4 und
23 ArGV2

Für unsere Branche und erwachsene Arbeitnehmer, auch in der beruflichen Grundbildung, ist diese grundsätzlich bewilligungsfrei. Für Sonntagseinsätze sind **keine Lohn- oder Zeitzuschläge** geschuldet.

Anzahl freie Sonntage

Art. 21 ArGV1
Art. 12 ArGV2

Arbeitnehmende haben Anspruch auf **vier freie Sonntage** pro Jahr. Diese können unregelmässig auf das Jahr verteilt werden.

Bei Mitarbeitenden mit Familienpflichten sind mindestens zwölf freie Sonntage pro Kalenderjahr zu gewähren. Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahe stehender Personen.

Sonntage, die in die Ferien fallen, dürfen nicht an die freien Sonntage angerechnet werden.

3. Übrige Arbeits- und Ruhezeiten

Tägliche Arbeitszeit

Art. 10 ArG

Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt mit Einschluss von Pausen und Überzeit **14 Stunden**.

Überzeit und Überstunden

Art. 12 und

13 ArG

Art. 8 LV

Überzeitarbeit ist von Überstunden zu unterscheiden! Die durchschnittliche Arbeitszeit nach Lehrlingsvereinbarung beträgt 42 Stunden pro Woche. Wer mehr arbeitet, leistet Überstunden bis zur Höchstarbeitszeit von 50 Stunden nach Arbeitsgesetz. Über die Höchstarbeitszeit hinausgehende geleistete Arbeitszeit gilt als Überzeit.

Pro Kalenderjahr sind nach Arbeitsgesetz insgesamt max. 140 Stunden Überzeit zulässig. Überzeit muss zwingend mit einem Lohnzuschlag von 25 Prozent entschädigt werden und kann nur auf Wunsch des Mitarbeiters durch Freizeit in gleichem Umfang abgegolten werden.

Die Überstunden nach Lehrlingsvereinbarung müssen kompensiert werden.

Tägliche Ruhezeit

Art. 15a ArG

Den Arbeitnehmenden ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens **elf Stunden** zu gewähren.

Die Ruhezeit kann einmal pro Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird.

Verteilung der Arbeitszeit

Art. 16 ArGV1

Art. 14 ArGV2

Die Arbeitswoche darf höchstens **5½ Arbeitstage** umfassen. Sie kann auf sechs Arbeitstage ausgedehnt werden, sofern die wöchentlichen freien Halbtage mit Einverständnis der Arbeitnehmenden für längstens vier Wochen, bei Betrieben mit erheblichen saisonalen Schwankungen für zwölf Wochen, zusammgelegt werden.

Wöchentliche Arbeitszeit

Art. 7 LV

Die **durchschnittliche** wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden. Abweichungen sind insbesondere möglich bei Klein- und Saisonbetrieben, falls dies (schriftlich) vereinbart wird.

Pausen

Art. 15 ArG

Art. 7 LV

Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Minstdauer zu unterbrechen:

- eine ¼-Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden
- eine ½-Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden
- eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden.

Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden.

Entsteht vor oder nach einer Pause eine Teilarbeitszeit von mehr als 5½ Stunden, so ist für diese eine zusätzliche Pause zu gewähren.

Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

Essenszeit, die mindestens eine halbe Stunde dauern muss, ist nicht Arbeitszeit, sofern sich der Arbeitnehmende nicht zur Verfügung des Arbeitgebers halten muss.

Anrechnung des Unterrichts

Art. 8 und 9 LV

Bei Lernenden in der Grundbildung, auch für über 18-Jährige, ist der obbligatorische Unterricht an die effektiv geleistete Arbeitszeit anzurechnen. An einem ganzen Schultag dürfen die Lernenden nicht mehr zur Arbeitsleistung aufgeboten werden.

Ferien

Art. 11 LV

Für alle Lernenden in der beruflichen Grundbildung, unabhängig vom Alter, besteht nach Lehrlingsvereinbarung ein Anspruch auf fünf Wochen Ferien.

Abkürzungsverzeichnis

ArG	Arbeitsgesetz
ArGV1	Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz
ArGV2	Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz
ArGV5	Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung)
VO EVD	Verordnung des eidgenössischen Volkswirtschafts- departementes über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung
LV	Lehrlingsvereinbarung
L-GAV	Landes-Gesamtarbeitsvertrag des Gastgewerbes
OR	Obligationenrecht

Anhang: Weiterführende Informationen

Die einschlägigen Gesetzestexte finden Sie auf der Internetseite der Bundesbehörden in der systematischen Gesetzessammlung: www.admin.ch/ch/d/sr. Am schnellsten kommt man zum Ziel, wenn man die jeweilige SR-Nummer eingibt.

- SR 822.11 – Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)
- SR 822.111 – Verordnung 1 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1)
- SR 822.112 – Verordnung 2 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2)
- SR 822.115 – Verordnung 5 vom 28. September 2007 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung, ArGV5)
- SR 822.115.2 – Verordnung des EVD vom 4. Dezember 2007 über gefährliche Arbeiten für Jugendliche
- SR 822.115.4 – Verordnung des EVD vom 4. Dezember 2007 über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung
- SR 220 – Obligationenrecht vom 30. März 1911

Unter www.hotelleriesuisse.ch finden Sie den Landes-Gesamtarbeitsvertrag (Gesamtarbeitsvertrag), die Lehrlingsvereinbarung (Beratung/Rechtsberatung) sowie weitere allgemeine Informationen zum Arbeitsrecht und zu den gastgewerblichen Berufen.

Weiterführende Informationen sind auch zu finden unter:
www.seco.admin.ch/Themen/Arbeit