



Babysitting

Rechtliche Aspekte - Versicherungen

Information für Eltern und Babysitter

Gültig ab 1. Juli 2019



Inhalt

Rechtliche Grundlagen	3
Tätigkeit Babysitter.....	3
Arbeitserlaubnis	3
Hüteverhältnis	3
Vertrag	4
Grundlagen Versicherungen	5
Sozialversicherungen.....	5
Unfallversicherung	5
Haftung des Babysitters	6
Kollektiv-Versicherung durch die Rotkreuz-Kantonalverbände (RK-KV).....	7
Weiterführende Informationen	8

Legende:

Kindes Eltern: Eltern, dessen Kinder gehütet werden

Arbeitgebende: Kindes Eltern

Babysitter: Person, welche die Kinder hütet (die Bezeichnung gilt für beide Geschlechter)

Arbeitnehmende: Babysitter



Rechtliche Grundlagen

Tätigkeit Babysitter

Die Tätigkeit des Babysitters fällt unter die Kategorie "Hausbedienstete oder Hausangestellte" (siehe Merkblatt 2.06 der AHV, Jan. 2019). Darunter fallen alle Arten der Kinderbetreuung und Haushalthilfe (Kindermädchen, Nanny, Babysitter, Au-pair, Haushalthilfe, Raumpflegerin, etc.).

Arbeitserlaubnis

Grundsätzlich ist eine Beschäftigung für Jugendliche unter 15 Jahren verboten. Babysitter ab 13 bis 15 Jahren dürfen aber leichte Arbeiten unter Beachtung von wöchentlichen Höchstarbeitszeiten ausführen. Das Babysitten darf keinen negativen Einfluss auf die Gesundheit, die Sicherheit und die Entwicklung der Jugendlichen haben und weder den Schulbesuch noch die Schulleistung beeinträchtigen.

Generell gelten für Jugendliche ab 13 Jahren bis zu deren Mündigkeit beschränkte Arbeitszeiten. Eine gute Übersicht findet sich in der vom SECO herausgegebenen Broschüre *Jugendarbeitsschutz-Informationen für Jugendliche bis 18 Jahren*. Sie gibt umfassend Auskunft über die zu beachtenden Jugendschutzvorschriften, die Alterslimiten und die maximalen Einsatzzeiten,

Demnach dürfen Jugendliche zwischen 13 und 15 Jahren nur für leichte Arbeit herangezogen und höchstens neun Stunden wöchentlich sowie für die Hälfte ihrer Ferien ganztägig beschäftigt werden. Dies natürlich unter Aufsicht des Arbeitgebenden. Über 15-Jährige dürfen auch länger eingesetzt werden. Streng genommen fällt die Arbeit in privaten Haushalten nicht unter diese Schutzgesetze. Wir empfehlen, trotzdem einen Babysitter erst ab vollendetem 13. Lebensjahr zu beschäftigen, es sei denn, er stünde unter der unmittelbaren Aufsicht eines Erwachsenen im gleichen Haushalt (z.B. anwesender Grosselternanteil, ein Elternanteil ist krankheitshalber zuhause etc.). In jedem Fall ist es sinnvoll, Einsätze sehr junger Babysitter vorgängig mit deren Eltern abzusprechen.

Der Babysitter braucht keine Arbeitserlaubnis, wenn er in der Schweiz lebt.

Hüteverhältnis

Zwischen dem Babysitter und den Kindeseltern besteht ein Hütevertrag. Dieses enthält je nach Abrede auftrags- oder arbeitsvertragliche Komponenten oder beides. Hütet ein Babysitter regelmässig gegen Entschädigung in der gleichen Familie, so überwiegen die



arbeitsvertraglichen Elemente. Hütet ein Babysitter spontan ein Kind in der Nachbarschaft, so dürften die auftragsrechtlichen Elemente überwiegen (Art. 394 ff. Obligationenrecht). Der urteilsfähige, unmündige Babysitter kann sich für ein normales Hüteverhältnis selbst verpflichten. Es braucht dafür nicht zwingend die Zustimmung seiner Eltern, wenn er in der Lage ist, die eingegangene Verpflichtung selbst abzuschätzen.

Vertrag

Die mündliche Abrede zwischen dem Babysitter und den Kindeseltern ist genauso verpflichtend wie ein schriftlicher Vertrag, aber im Zweifelsfall schlecht beweisbar.

Bei spontanen, nachbarschaftlichen und unregelmässigen Hüteabreden, bei welchen dem Babysitter die Entschädigung sofort ausbezahlt wird, drängt sich unseres Erachtens ein schriftlicher Vertrag nicht auf. Anders bei regelmässigen, mehrjährigen Hüteverhältnissen, hier kann ein schriftlicher Vertrag Sinn machen.

In vielen Kantonen sind Normalarbeitsverträge NAV für Angestellte in privaten Haushalten in Kraft, welche Mindestschutzvorschriften für Hausangestellte beinhalten. Je nach NAV fallen Babysitter darunter, je nachdem nicht.

Für Kantone, welche keinen Normalarbeitsvertrag für Hausangestellte erlassen haben, gilt die gesamtschweizerische Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft) vom 20. Oktober 2010 (Stand am 1. Januar 2017). Dieser schliesst explizit Au-Pairs und Babysitter, die gelegentlich und ausschliesslich Kinder hüten, aus.

Es gilt folgende abgestufte Regelung:

- Existiert ein NAV im Kanton der Kindeseltern, welcher Babysitter explizit unterstellt, dann gelten dessen Mindestschutzvorschriften punkto Entlohnung, Arbeitszeiten usw.
- Existiert kein kantonaler NAV und hütet ein Babysitter regelmässig in derselben Familie Kinder und macht daneben noch den Haushalt, so gelten die gesamtschweizerischen Mindestvorschriften gemäss Verordnung über den NAV Hauswirtschaft.
- Existiert kein kantonaler NAV und hütet ein Babysitter ausschliesslich und unregelmässig Kinder (also ohne Hausarbeiten), so gelten keine Mindestvorschriften NAV, sondern es gilt im Zweifelsfalle das Obligationenrecht.



Grundlagen Versicherungen

Sozialversicherungen

Wer einen eigenen Haushalt führt und Personen als Hausdienst-Arbeitnehmende beschäftigt und sie entlohnt (Geld- oder Naturallohn) ist verpflichtet, von diesem Lohn

Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten, auch wenn der Lohn noch so bescheiden ist.

Ferienentschädigungen unterstehen auch der Beitragspflicht (AHV/IV/EO/ALV).

Die Hälfte der Beiträge dürfen vom Lohn des Babysitters abgezogen werden.

Diese Regel gilt teilweise auch für Babysitter: Ab 1. Januar 2015 sind neu sogenannte Sackgeldjobs, worunter auch Babysitting fällt, nicht mehr beitragspflichtig. Regelmässige entlohnte Arbeit jedoch schon.

Ab 1. Januar 2015 gelten somit:

- Für Babysitter **zwischen 13 und 18 Jahren** sind keine Beiträge an Sozialversicherungen geschuldet.
- Für Babysitter **zwischen 18 – 25 Jahren**, welche in einem privaten Haushalt bis CHF 750 pro Jahr verdienen, müssen keine Beiträge entrichten, wenn sie nicht wollen. Sie können aber verlangen, dass die Kindeseltern die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeträge abrechnen.
- Erwerbstätige Babysitter **ab 18 Jahren**, d.h. Babysitter, welche neben dem Hüten ein normales Erwerbseinkommen erzielen sind AHV-beitragspflichtig. Die Beitragspflicht beginnt am 1. Januar nach Vollendung des 18. Altersjahrs (Beispiel: Wird der Babysitter am 5. Mai 2014 volljährig, so sind die Beiträge ab dem 1. Januar 2015 geschuldet). Die Beiträge an die AHV/IV/EO und ALV werden hälftig von den Kindeseltern und hälftig vom Babysitter bezahlt und betragen - unabhängig von der Lohnhöhe - 12,5 Prozent. Selbstverständlich können die Kindeseltern den ganzen Betrag übernehmen. Nichterwerbstätige Babysitter, also z.B. Studierende mit Sackgeldjobs müssen ab dem 1. Januar nach Vollendung des 20. Altersjahrs Beiträge an die AHV, IV und EO entrichten. Die Kindeseltern müssen die Beiträge bei der kantonalen Ausgleichskasse anmelden.

Unfallversicherung

Ab dem 1. Januar 2015 muss der Arbeitgeber nicht mehr zwingend eine obligatorische Unfallversicherung für Babysitter abschliessen. Jedoch ist es sinnvoll, sich über mögliche Folgekosten von einem Versicherer beraten zu lassen. Massgebend ist das Alter und die Lohnsumme des Babysitters. Es gelten folgende Regelungen:

- Für Babysitter **zwischen 18 und 25 Jahren** entfällt die obligatorische Unfallversicherung, sofern sie pro Familie nicht mehr als CHF 750 pro Jahr verdienen.



- Ab 31. Dezember des Kalenderjahres, in welchem der Babysitter 25 Jahre alt wird, muss jedoch wiederum eine obligatorische Unfallversicherung abgeschlossen werden (Beispiel: Wird der Babysitter am 5. Mai 2014 25 Jahre alt, so ist die Unfallversicherung ab dem 1. Januar 2015 sicher zu stellen). Dies gilt auch für andere Tätigkeiten in Privathaushalten wie Putz-, Garten- oder sonstige Hilfstätigkeiten.
- Grundsätzlich müssen sich Babysitter im Alter **zwischen 13 und 25 Jahren** selbst um einen genügenden Unfallschutz kümmern. Eine einfache Unfallversicherung kann bei jeder grösseren Versicherung abgeschlossen werden. Die meisten Krankenkassen bieten jedoch auch Unfallversicherungslösungen an.

Haftung des Babysitters

Beim Babysitting handelt es sich rechtlich in der Regel um ein Auftragsverhältnis im Sinne von Art. 394 ff Obligationenrecht (OR). Im Rahmen dieses Vertrags haftet der Babysitter für die sorgfältige Ausführung der ihm übertragenen Aufgaben. Wenn ein Schaden entsteht, muss er grundsätzlich für den Schaden aufkommen, wenn er nicht nachweisen kann, dass ihn kein Verschulden trifft. Bei minderjährigen Jugendlichen stellt sich die Frage, ob sie sich überhaupt verpflichten und aus dem Hüteverhältnis haftbar gemacht werden können. Dies ist bei urteilsfähigen, unter 18-jährigen Jugendlichen mit der Zustimmung der Eltern bzw. des gesetzlichen Vertreters möglich. In diesem Fall haften die Eltern des Babysitters sekundär für allfällige Schäden.

Gemäss Art. 41 ff OR wird ausservertraglich schadenersatzpflichtig, wer einem anderen widerrechtlich, mit Absicht oder aus Fahrlässigkeit einen Schaden zufügt. Es ist ohne weiteres möglich, dass der Babysitter etwas Unerlaubtes tut und dafür gerade stehen muss, auch wenn er unmündig, jedoch urteilsfähig ist.

Grundsätzlich sind der Babysitter resp. dessen Eltern deshalb für den Abschluss einer Haftpflichtversicherung verantwortlich. Es gilt zu unterscheiden:

- Minderjährige Babysitter, welche bei den Eltern wohnen müssen klären, ob ihre private Haftpflichtversicherung allfällige Schäden im Rahmen eines Hüteverhältnisses deckt. Falls nicht, kann in der Regel eine einfache (betriebliche) Zusatzversicherung abgeschlossen werden.
- Volljährige Babysitter, welche nicht mehr bei den Eltern wohnen, müssen auf jeden Fall selbst für einen ausreichenden Versicherungsschutz sorgen.



Trotzdem sind auch die Kindeseltern als obhutspflichtige Eltern für allfällige Schäden ihrer Kinder haftpflichtig, falls diese während des Babysittings verursacht werden und dem Babysitter kein grobes Verschulden nachgewiesen werden kann. Im Falle eines Schadens klären die Kindeseltern vorerst mit ihrer Haftpflichtversicherung ab, wer für den Schaden aufkommt.

Kollektiv-Versicherung durch die Rotkreuz-Kantonalverbände (RK-KV)

Wenn Sie sich über einen Rotkreuz-Kantonalverband einen Babysitter vermitteln lassen, erkundigen Sie sich, wie die Versicherungsfrage gelöst ist. Einige Kantonalverbände haben Kollektivversicherungen für ihre Babysitter abgeschlossen.



Weiterführende Informationen

- Jugendarbeitsschutz-Informationen für Jugendliche bis 18 Jahren:
<https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/Jugendliche.html>
- Arbeitserlaubnis:
www.admin.ch/ch/d/sr/8/822.11.de.pdf; "Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) vom 13. März 1964 (Stand am 9. Dezember 2018); IV: Sondervorschriften, 1. Jugendliche
- Sozialversicherungsbeiträge:
www.ahv-iv.ch/de/Merkblätter-Formulare/Merkblätter/Beiträge-AHV-IV-EO-ALV
(Merkblatt Nr. 2.01 "Lohnbeiträge an die AHV, IV und die EO"; Nr. 2.04 "Beiträge an die AHV, IV, EO und ALV auf geringfügigen Löhnen"; Nr. 2.06 "Hausdienstarbeit")
www.bsv.admin.ch/themen/ahv/00018/00585/index.html?lang=de
- Unfallversicherung:
www.ahv-iv.ch/de/Merkblätter-Formulare/Merkblätter/Beiträge-AHV-IV-EO-ALV
(Merkblatt Nr. 2.06, Ziff. 9 "Obligatorische Unfallversicherung" und weitere Ziffern);
www.admin.ch/ch/d/sr/832_20/a1a.html "Bundesgesetz vom 20.03.1981 über die Unfallversicherung (UVG), 832.20, Stand 1. Januar 2017, Art. 1 a "Versicherte"
<https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/versicherungen/unfallversicherung/uv-versicherer-aufsicht.html>; Liste Unfall-Versicherer im Internet
- Merkblätter, Informationen oder Rechtsgrundlagen der Kantone zum Normalarbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeitnehmer/-innen
www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20102376/index.html



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra


Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO



Jugend- arbeitsschutz

Informationen für
Jugendliche bis 18 Jahre

SECO | Arbeitsbedingungen



Unsere Organisation

Herausgeberin:
SECO | Direktion für Arbeit | Arbeitsbedingungen
www.seco.admin.ch

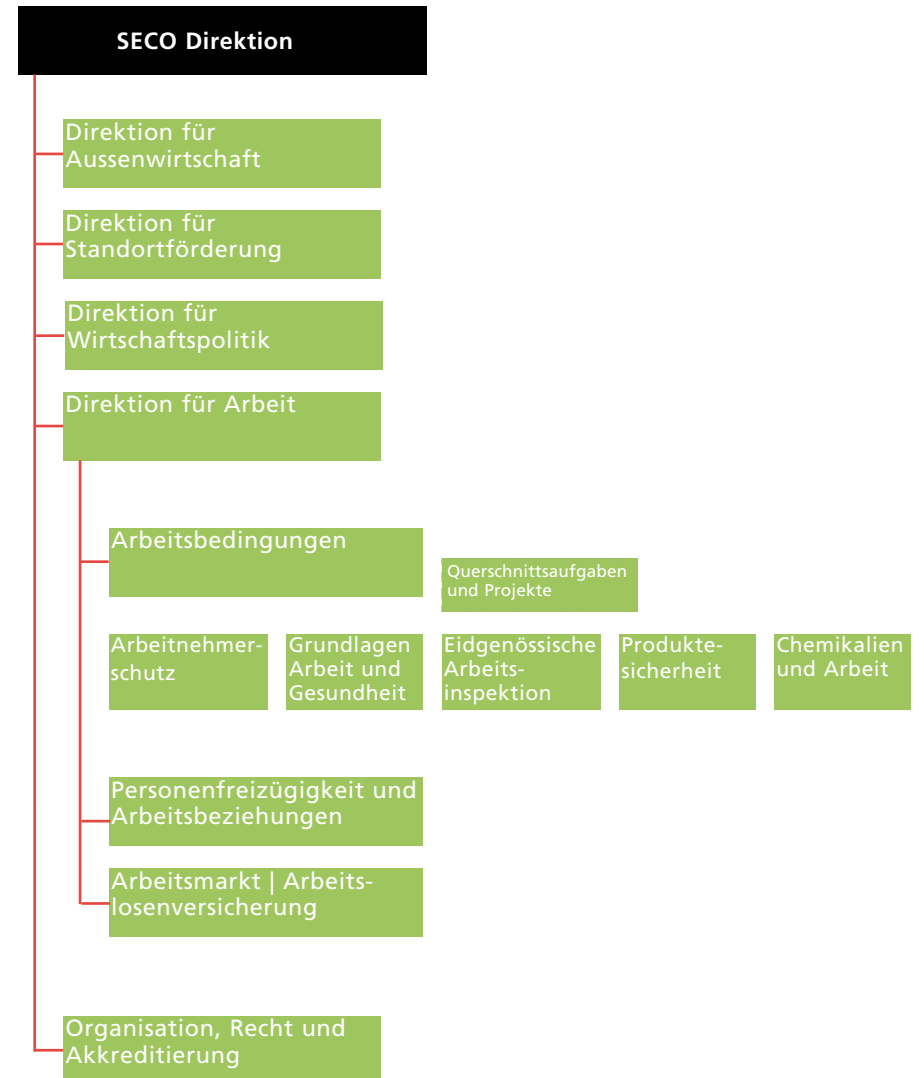
Gestaltung:
Michèle Petter Sakthivel, Bern

Fotos:
Flickr.com, Driss Manchoube

Erscheinungsjahr: 2008 (überarbeitet 2014)

Vertrieb:
BBL | Bundesamt für Bauten und Logistik, 3003 Bern
www.bundespublikationen.admin.ch

Bestellnummer:
710.063.d





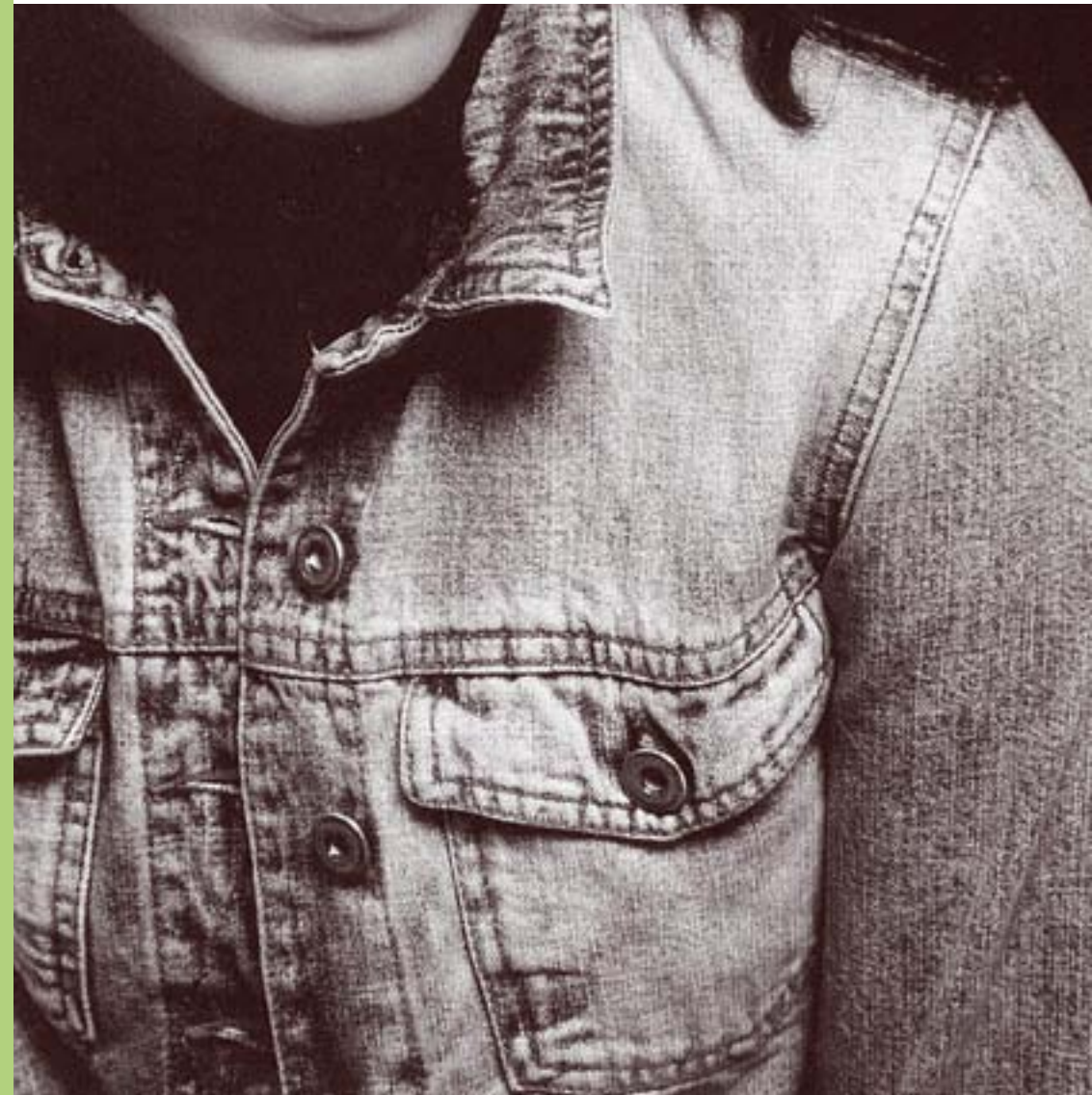
Inhalt

Zweck der Broschüre	6–7
Rechtsgrundlagen des Jugendarbeitsschutzes	8
Verbotene Arbeiten und Beschäftigungseinschränkungen	
Gefährliche Arbeiten	9
Weitere Beschäftigungsverbote und -einschränkungen	10
Altersgrenzen und Arbeitszeiten	
Grundsatz: Beschäftigung erst ab 15 Jahren	11
Ausnahmen: Beschäftigung vor dem 15. Geburtstag	12
Besonderheiten für Lernende	13
Überblick	14–15
Nacht- und Sonntagsarbeit	
Grundsätze	16
Weitere Bestimmungen zur Nachtarbeit	16
Weitere Bestimmungen zur Sonntagsarbeit	17
Pflichten des Arbeitgebers	18
Weiterführende Informationen	19

Zweck der Broschüre

Die vorliegende Broschüre gibt Auskunft über die wesentlichen Sonderbestimmungen zum Schutz der jugendlichen Arbeitnehmenden gemäss Arbeitsgesetz und Jugendarbeitsschutzverordnung. Sie soll die Jugendlichen auf möglichst einfache Art und Weise informieren und Antworten vor allem auf folgende Fragen geben:

- Für wen gilt das Arbeitsgesetz? Gibt es noch andere Gesetze?
- Gibt es Arbeiten, die für Jugendliche verboten sind?
- Welche Altersgrenzen und Arbeitszeiten sind bei der Beschäftigung Jugendlicher zu berücksichtigen?
- Darf in der Nacht und am Sonntag gearbeitet werden?
- Welche besonderen Pflichten hat der Arbeitgeber, wenn er Jugendliche beschäftigt?



Rechtsgrundlagen des Jugendarbeitsschutzes

Das Arbeitsgesetz und seine Verordnungen enthalten besondere Vorschriften zum Schutz von jugendlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Als «jugendlich» gelten Arbeitnehmende ab der Geburt bis zum 18. Geburtstag.

Von den Sonderschutzvorschriften nach Arbeitsgesetz werden Jugendliche erfasst, die in der Lehre sind, aber auch Jugendliche, die ausserhalb einer Lehre beschäftigt werden (Ferienjobs, Schnupperlehren oder Aufbesserung des Taschengeldes in der Freizeit). Dabei ist jedoch zu beachten, dass das Arbeitsgesetz – und damit auch seine Bestimmungen zum besonderen Schutz der Jugendlichen – nicht für alle Personen und Betriebe gilt.

Zwar fallen in der Praxis die meisten arbeitenden Jugendlichen in der Schweiz unter den Schutz des Arbeitsgesetzes, es gibt aber auch jugendliche Arbeitnehmende, die nicht oder nur zum Teil vom Arbeitsgesetz erfasst werden. Für diese Jugendlichen gelten andere Vorschriften.

Beispiele:

- Auf einen Jugendlichen, der in einer Schreinerei eine Lehre macht, ist das Arbeitsgesetz voll und ganz anwendbar.
- Auf eine Jugendliche, die in einer kantonalen Verwaltung die Lehre macht, ist das Arbeitsgesetz nur zum Teil anwendbar. Für sie gilt hinsichtlich der zulässigen Arbeits- und Ruhezeiten kantonales Recht. Hingegen ist hinsichtlich dem Gesundheitsschutz das Arbeitsgesetz wieder anwendbar (z.B. Schutz vor Lärm, ausreichend beleuchtete Räume etc.).
- Für jugendliche Landwirte gilt einzig die arbeitsgesetzliche Bestimmung über das Mindestalter. Das heisst: Sie dürfen im Allgemeinen nicht vor dem 15. Altersjahr beruflich tätig werden.

In der vorliegenden Broschüre werden nachfolgend nur die Aspekte des Arbeitsgesetzes dargestellt. Bestehen Zweifel, ob das Arbeitsgesetz oder andere Vorschriften zur Anwendung gelangen, so kann beim Arbeitgeber, beim kantonalen Arbeitsinspektorat oder beim SECO nachgefragt werden.

Verbotene Arbeiten und Beschäftigungseinschränkungen

Gefährliche Arbeiten

Gefährliche Arbeiten sind für Jugendliche grundsätzlich verboten.

Gefährliche Arbeiten sind Arbeiten, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet werden, die Gesundheit, die Sicherheit und die persönliche Entwicklung der Jugendlichen beeinträchtigen können.

Welche Arbeiten als gefährlich für Jugendliche gelten, wird vom Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung in einer Verordnung¹ festgelegt.

Beispiele:

- Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Chemikalien;
- Arbeiten bei gehörgefährdendem Lärm;
- Arbeiten mit Maschinen mit einem hohen Unfallrisiko.

Ausnahmen vom Beschäftigungsverbot

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) kann mit Zustimmung des SECO die Beschäftigung Jugendlicher ab 15 Jahren für gefährliche Arbeiten vorsehen, sofern:

- a. dies für die berufliche Grundbildung unentbehrlich ist,
- b. begleitende Massnahmen von den Organisationen der Arbeitswelt erarbeitet und vom SBFI genehmigt und
- c. die Bildungsbewilligungen von den kantonalen Behörden überprüft wurden.

Für b. und c. gilt eine Übergangsfrist bis spätestens 31. Juli 2019. Weitere Informationen erteilen die kantonalen Berufsbildungsämter.

Beispiel:

Lernende Chemie- und PharmatechnologInnen EFZ dürfen, entsprechend ihrem Ausbildungsstand und sofern sie geschult, angeleitet und beaufsichtigt werden, Arbeiten mit Explosions- oder Vergiftungsgefahr ausüben.

Zudem kann in Ausnahmefällen das SECO Einzelfallbewilligungen für isolierte gefährliche Arbeiten erteilen (z.B. für die Bedienung von Flurförderzeugen).

¹ Verordnung des WBF über gefährliche Arbeiten für Jugendliche.

Verbotene Arbeiten und Beschäftigungseinschränkungen

Weitere Beschäftigungsverbote und -einschränkungen

Für alle jugendlichen Arbeitnehmenden ist die Bedienung von Gästen in Betrieben der Unterhaltung wie Nachtlokalen, Dancings, Diskotheken und Barbetrieben verboten.

Jugendliche unter 16 Jahren dürfen in Hotels, Restaurants und Cafés keine Gäste bedienen, ausser im Rahmen der Lehre oder einer Schnupperlehre.

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

Altersgrenzen und Arbeitszeiten

Grundsatz: Beschäftigung erst ab 15 Jahren

Vor dem 15. Geburtstag ist eine Beschäftigung Jugendlicher grundsätzlich verboten.

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

Beispiele:

- Wenn in einem Betrieb die erwachsenen Arbeitnehmenden eine tägliche Arbeitszeit von höchstens 8½ Stunden haben, so dürfen die jugendlichen Arbeitnehmenden auch höchstens 8½ Stunden arbeiten.
- Wenn für die erwachsenen Arbeitnehmenden eine tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden gilt, so dürfen die jugendlichen Arbeitnehmenden höchstens 9 Stunden arbeiten.

Jugendliche bis zum 16. Geburtstag dürfen höchstens bis 20 Uhr und Jugendliche ab 16 Jahren höchstens bis 22.00 Uhr beschäftigt werden.

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

- ¼ Stunde bei einer Arbeitszeit von mehr als 5½ 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 Dienstagmorgen bereits um 06.00 Uhr unzulässig (nur 11 statt der geforderten 12 Stunden Ruhezeit).

Ab dem 18. Geburtstag fallen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – auch wenn sie noch in der Lehre sind – nicht mehr unter die Sonderschutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes und der Jugendarbeitsschutzverordnung. Für sie gelten die übrigen Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes und des Verordnungsrechts.

Altersgrenzen und Arbeitszeiten

Ausnahmen: Beschäftigung vor dem 15. Geburtstag

Ab 13 Jahren: Leichte Arbeiten

Ab dem 13. Altersjahr dürfen Jugendliche leichte Arbeiten ausführen. Damit 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. 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.). Es ist hier in der Verantwortung der Eltern und des Arbeitgebers, die Jugendlichen nicht zu überfordern und im Zweifelsfall eine Beschäftigung zu verbieten.

Unterscheidung im Einzelfall am Beispiel «Prospekte verteilen» in der Freizeit:

- Leichte Arbeit: Ein 14-jähriger Jugendlicher verteilt 1x pro Woche nach der Schule einige Flugblätter im Quartier. Er hat in der Schule keine Probleme und ist körperlich fit.
- Keine leichte Arbeit: Ein 14-jähriger Jugendlicher verteilt jeden Morgen vor der Schule Prospekte in schweren Kisten. Er hat Probleme mit dem Rücken und Schwierigkeiten in der Schule.

Während der Schulzeit darf eine leichte Arbeit höchstens 3 Stunden pro Tag und 9 Stunden 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. Im gleichen Umfang zugelassen sind auch Schnupperlehren. Eine einzelne Schnupperlehre darf aber nicht mehr als zwei Wochen dauern.

Kulturelle, künstlerische und sportliche Darbietungen sowie Werbung
Die Beschäftigung Jugendlicher unter 15 Jahren ist zulässig bei kulturellen, künstlerischen und sportlichen Darbietungen sowie in der Werbung, sofern sie keinen negativen Einfluss auf die Gesundheit, die Sicherheit und die Entwicklung der Jugendlichen hat und weder den Schulbesuch noch die Schulleistung beeinträchtigt.

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).

Der Arbeitgeber muss solche Beschäftigungen den zuständigen kantonalen Behörden mindestens 14 Tage im Voraus melden. Tätigkeiten in einem Sportverein, in einem Laientheater usw. müssen aber nicht gemeldet werden.

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.

Besonderheiten für Lernende

Im Prinzip dürfen Jugendliche erst ab dem 15. Geburtstag die Lehre beginnen und es gelten die oben erwähnten Arbeitszeiten. Vor Berufsschultagen oder überbetrieblichen Kursen dürfen Jugendliche zudem längstens bis 20 Uhr beschäftigt werden.

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. Vor Beginn der Lehre ist zudem ein ärztliches Zeugnis einzuholen.

Altersgrenzen und Arbeitszeiten

Überblick

Alter	Erlaubte Tätigkeiten	Tägliche und wöchentliche Höchst-arbeitszeit	Besonderheiten
15 – 18 Jahre	Generelle Beschäftigung schulentlassener Jugendlicher* → innerhalb oder ausserhalb der Lehre	Tägliche Arbeitszeit: Nicht länger als die andern im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden; höchstens 9 Std. pro Tag <ul style="list-style-type: none"> • Bis 16 Jahre: maximal bis 20 Uhr • Ab 16 Jahre: maximal bis 22 Uhr • Vor Berufsschultagen: maximal bis 20 Uhr • Mindestens 12 Std. Ruhezeit pro Tag • 45 bzw. 50 Std. wöchentliche Höchst-arbeitszeit 	Bei vorzeitiger Schulentlassung: Beginn der Lehre mit Bewilligung der kantonalen Behörde bereits ab 14 Jahren möglich.
ab 13 Jahren	Leichte Arbeiten (z.B. Ferienjobs, Schnupperlehren, kleine Erledigungen)	<ul style="list-style-type: none"> • Während der Schulzeit: 3 Stunden pro Tag, 9 Stunden pro Woche • In den Ferien und in Berufswahlpraktika: <ul style="list-style-type: none"> - 8 Stunden pro Tag, 40 Stunden pro Woche, jeweils zwischen 6 und 18 Uhr - Max. die halbe Dauer der Schulferien - Berufswahlpraktika maximal 2 Wochen 	Die Beschäftigung darf keinen negativen Einfluss auf die Gesundheit, die Sicherheit und die Entwicklung der Jugendlichen haben und weder den Schulbesuch noch die Schulleistung beeinträchtigen.
0 – 15 Jahre	Kulturelle, künstlerische und sportliche Darbietungen sowie Werbung → Meldepflicht des Arbeitgebers	bis 13 Jahre: 3 Stunden pro Tag, 9 Stunden pro Woche Schulpflichtige Jugendliche ab 13 Jahren: <ul style="list-style-type: none"> • Während der Schulzeit: 3 Stunden pro Tag, 9 Stunden pro Woche • In den Ferien: <ul style="list-style-type: none"> - 8 Stunden pro Tag, 40 Stunden pro Woche, jeweils zwischen 6 und 18 Uhr - Max. die halbe Dauer der Schulferien 	Die Beschäftigung darf keinen negativen Einfluss auf die Gesundheit, die Sicherheit und die Entwicklung der Jugendlichen haben und weder den Schulbesuch noch die Schulleistung beeinträchtigen.

*Zu beachten sind aber in jedem Fall die Beschäftigungsverbote bzw. -einschränkungen für folgende Tätigkeiten: Gefährliche Arbeiten; Bedienung von Gästen in Nachtlokalen, Dancings, Diskotheken und Barbetrieben; Bedienung von Gästen in Hotels, Restaurants und Cafés; Beschäftigung in Kinos, Zirkussen und Schaustellerbetrieben.

Nacht- und Sonntagsarbeit

Grundsätze

Nacht- und Sonntagsarbeit sind für Jugendliche verboten.

Bestimmte Berufe sind jedoch zur Erreichung der Ausbildungsziele der Lernenden offensichtlich auf Nacht- oder Sonntagsarbeit angewiesen (z.B. Bäckerlernende oder bestimmte Lernende im Gesundheitswesen). Diese Berufe sind in der Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung aufgeführt. Für sie ist die Beschäftigung in der Nacht oder am Sonntag im in der Verordnung festgelegten Umfang ohne Bewilligung zulässig.

Beispiel für die Befreiung von der Bewilligungspflicht:

Bäckerlernende dürfen folgendermassen ohne Bewilligung in der Nacht und am Sonntag beschäftigt werden:

- **Nachtarbeit:** Ab dem 16. Geburtstag höchstens 5 Nächte pro Woche ab 4 Uhr (vor Sonn- und Feiertagen ab 3 Uhr) und ab dem 17. Geburtstag höchstens 5 Nächte pro Woche ab 3 Uhr (vor Sonn- und Feiertagen ab 2 Uhr)
- **Sonntagsarbeit:** Ab dem 16. Geburtstag höchstens 1 Sonntag pro Monat und ab dem 17. Geburtstag höchstens 2 Sonntage pro Monat.

Für die Beschäftigung von Jugendlichen in der Nacht oder am Sonntag in Berufen, die nicht in der WBF-Verordnung aufgeführt sind, braucht es eine Bewilligung.

Weitere Bestimmungen zur Nachtarbeit

Jugendlichen, die 25 oder mehr Nächte pro Kalenderjahr in der Nacht arbeiten, ist ein 10-Prozent-Zeitzuschlag zu entrichten. Jugendliche, die weniger als 25 Nächte pro Kalenderjahr in der Nacht arbeiten, haben Anspruch auf einen Lohnzuschlag von mindestens 25 Prozent.

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.

Weitere Bestimmungen zur Sonntagsarbeit

In folgenden Fällen ist die Beschäftigung Jugendlicher ab 16 Jahren am Sonntag auch ausserhalb der beruflichen Grundbildung zulässig:

Jugendliche ausserhalb der Lehre

Die Beschäftigung an Sonntagen kann in den Branchen, die das WBF in seiner Verordnung bezeichnet, auch für Jugendliche ohne berufliche Grundbildung bewilligt werden. Die Anzahl zulässiger Sonntage ist für Jugendliche ausserhalb der beruflichen Grundbildung dieselbe wie für die Lernenden.

→ benötigt Bewilligung.

Schülerinnen und Schüler (nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit)

Die Beschäftigung von schulentlassenen Jugendlichen (z.B. Mittelschüler und Mittelschülerinnen) an Sonntagen kann in den Branchen, die das WBF in seiner Verordnung bezeichnet, bewilligt werden. Die Schülerinnen und Schüler dürfen höchstens jeden zweiten Sonntag arbeiten.

→ benötigt Bewilligung.

Betriebe in Fremdenverkehrsgebieten

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.

→ zulässig ohne Bewilligung.

→ gilt nur für Jugendliche ohne Lehre.

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat auf die Gesundheit der Jugendlichen Rücksicht zu nehmen und darauf zu achten, dass die Jugendlichen nicht überanstrengt werden. Dabei hat er zu berücksichtigen, dass Jugendliche noch wenig Erfahrung haben, ihr Bewusstsein für Gefahren noch nicht vollständig ausgebildet ist und sie weniger leistungsfähig sind als Erwachsene.


Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass die Jugendlichen in seinem Betrieb in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz von einer erwachsenen Person ausreichend und angemessen informiert und angeleitet werden. 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.

Erleidet ein jugendlicher Arbeitnehmer einen Unfall, erkrankt er akut oder ist er gesundheitlich oder sittlich gefährdet, so muss der Arbeitgeber die Eltern bzw. den Vormund benachrichtigen.

Weiterführende Informationen

- www.seco.admin.ch
(Themen → Arbeit → Arbeitnehmerschutz → Arbeitnehmende mit besonderen Schutzbedürfnissen → Jugendliche)
- www.arbeitsinspektorat.ch
- www.sbf.admin.ch
- www.afb.berufsbildung.ch





SECO | Direktion für Arbeit | Arbeitsbedingungen
3003 Bern
ab.sekretariat@seco.admin.ch | www.seco.admin.ch
Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

