

Artikel 29

Allgemeine Vorschriften

- ¹ Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer beider Geschlechter bis zum vollendeten 18. Altersjahr.
- ² 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 Betriebe bewahrt bleiben.
- ³ Die Verwendung Jugendlicher für bestimmte Arbeiten kann zum Schutze von Leben und Gesundheit oder zur Wahrung der Sittlichkeit durch Verordnung untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden.
- ⁴ Bei der Einstellung eines Jugendlichen hat der Arbeitgeber einen Altersausweis zu verlangen. Durch Verordnung kann bestimmt werden, dass ausserdem ein ärztliches Zeugnis beizubringen ist.

Allgemeines

Für jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten strengere Schutzbestimmungen als für die übrigen Arbeitnehmenden. Ihr Alter, ihre Unerfahrenheit und ihre Entwicklung bedingen eine spezielle Rücksichtnahme im Arbeitsumfeld. Die Artikel 29 bis 32 des Arbeitsgesetzes beziehen sich direkt auf diese spezielle Kategorie von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Am 1. Januar 2008 ist zudem die neue Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5) in Kraft getreten, welche die Jugendarbeit regelt.

Absatz 1

Als Jugendliche gelten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zum vollendeten 18. Altersjahr. Die Alterslimite entspricht somit der Volljährigkeit nach Zivilgesetzbuch.

Absatz 2

Dieser Absatz nimmt die allgemeine Verpflichtung des Arbeitgebers nach Artikel 6 ArG wieder auf, nämlich für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu sorgen. Er

geht jedoch noch weiter, indem er auf die spezielle Situation Jugendlicher hinweist und die Arbeitgeber verpflichtet, auf die Entwicklung der Betroffenen Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Ausserdem haben Arbeitgeber darauf zu achten, dass Jugendliche nicht überanstrengt werden. Diese Verpflichtungen gründen darin, dass Überbeanspruchungen bei der Arbeit sich im jugendlichen Alter stärker auswirken als im reifen Alter. Erwachsene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind weniger anfällig und können schädigenden Einflüssen besser entgegenwirken.

Absatz 3

Von der im vorliegenden Absatz vorgesehenen Möglichkeit wurde in den Verordnungen zum Arbeitsgesetz Gebrauch gemacht. Die Bestimmung ist eine der gesetzlichen Grundlagen der neuen Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5). Im Vergleich zu erwachsenen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen fehlt Jugendlichen die Erfahrung und Sicherheit bei der Risikoeinschätzung. Darum dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden 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 (Art. 4 ArGV 5.). Die ArGV 5 verbietet auch die Beschäftigung Jugendlicher in Betrieben, in denen sie mit Arbeitsbedingungen konfrontiert werden könnten, die nicht altersgemäss sind (vgl. Art. 5 und 6 ArGV 5).

Absatz 4

Diese Bestimmung soll auf den altersspezifischen Arbeitnehmerschutz aufmerksam machen und dafür sorgen, dass die Arbeitgeber das Mindestalter bei der Anstellung von Jugendlichen berücksichtigen. Die Modalitäten in Zusammenhang mit dem Altersausweis werden in Artikel 74 ArGV 1 beschrieben. Die Urkunde gehört zu den Dokumenten, die der Arbeitgeber den Vollzugsbehörden zur Verfügung halten muss, und ist deshalb im Dossier des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin aufzubewahren.

Leisten jugendliche Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit, ist ein ärztliches Zeugnis erforderlich (Art. 12 Abs. 3 ArGV 5). Dieses wird auch verlangt bei der Anstellung von Jugendlichen unter 15 Jahren, die ihre obligatorische Schulpflicht bereits absolviert haben (Art. 9 ArGV 5). In der Verordnung sind keine weiteren Fälle aufgelistet, für die ein ärztliches Zeugnis zwingend ist. Es ist aber möglich, gewisse Arbeiten, die junge Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nur mit einem ärztlichen Zeugnis leisten können, spezifisch zu bezeichnen (Art. 18 ArGV 5). Von dieser Möglichkeit wurde aber bis jetzt noch nie Gebrauch gemacht. Die Kantone können heute schon weitergehende kantonale Vorschriften über das Vorweisen eines ärztlichen Zeugnisses oder einer ärztlichen Untersuchung erlassen; solche Bestimmungen bleiben ausdrücklich vorbehalten (Art. 18 Abs. 2 ArGV 5).