Zeitschrift: Die Staatsbürgerin : Zeitschrift für politische Frauenbestrebungen

Herausgeber: Verein Aktiver Staatsbürgerinnen

Band: 22 (1966)

Heft: 4

Artikel: Das Arbeitsgesetz (seit dem 1. Februar 1966 in Kraft) : VIII. Sonderschutz der jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-846410

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 12.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Das Arbeitsgesetz (seit dem 1. Februar 1966 in Kraft)

VIII. Sonderschutz der jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer

1. Allgemeine Bemerkungen

Die besonderen Bestimmungen zum Schutze der jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer stellen an sich nichts Neues dar, indem bereits im Fabrikgesetz für den Bereich der Industrie und für die übrige Wirtschaft im Bundesgesetz vom 31. März 1922 über die Beschäftigung der jugendlichen und weiblichen Personen sowie im Bundesgesetz vom 24. Juni 1938 über das Mindestalter der Arbeitnehmer der Bundesgesetzgeber eine Reihe von Vorschriften zu Gunsten dieser Arbeitnehmerkategorien erliess. Neu ist die *Zusammenfassung* und *systematische Darstellung* dieser Schutzbestimmungen, die in verschiedener Beziehung wesentlich über die allgemeinen Normen des Arbeitsgesetzes hinausgehen, sowie *die Ausdehnung des Geltungsbereiches*. In materieller Beziehung ist festzuhalten, dass der Gesetzgeber bei der Festlegung der Altersgrenze ohne genügende sachliche Begründung weit über die Anträge des Bundesrates und der vorparlamentarischen Kommissionsvorschläge hinausgegangen ist. Während im Entwurf des Bundesrates als „Jugendliche" im Sinne des Arbeitsgesetzes die Arbeitnehmer beider Geschlechter bis zum *vollendeten 18. Altersjahr* bezeichnet wurden, erhöhte das Parlament diese Grenze auf das vollendete 19. Altersjahr und für Lehrlinge auf das vollendete 20. Altersjahr. Wenn man bedenkt, dass 19jährige oft bereits die Rekrutenschule bestehen, zeigt sich die Fragwürdigkeit dieses Beschlusses, ganz abgesehen von der Lebensweise vieler Jugendlicher ausserhalb des Betriebes. Nachdem nicht nur die *vorsätzliche*, sondern auch die *fahrlässige Verletzung* der Bestimmungen über den Sonderschutz der jugendlichen oder weiblichen Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber sogar einen *qualifizierten* strafbaren Tatbestand (Haft statt Busse!) darstellt, liegt es im Interesse des Arbeitgebers, dass er sich auch in diesem Spezialbereich des Arbeitsgesetzes auskennt, wobei gerade auf diesem Gebiet die zahlreichen Ausführungsvorschriften der Verordnung I mit berücksichtigt werden müssen.

2. Sonderschutz der jugendlichen Arbeitnehmer

a) Begriff des Jugendlichen

In Art. 29, Abs. 1 ArG wird vorerst festgehalten, *welche Arbeitnehmer* als *„Jugendliche"* gelten. Es sind dies — wie oben angetönt — die Arbeitnehmer beider Geschlechter

— bis zum *vollendeten 19. Altersjahr* bzw.

— bis zum *vollendeten 20. Altersjahr*,

wenn es sich um *Lehrlinge* handelt; diese unterschiedliche Behandlung ist nun einmal Gesetz, sachlich aber sicher nicht gerechtfertigt. Damit bezüglich des Alters (namentlich auch wegen des Mindestalters) Missverständnisse ausgeschaltet werden, schreibt das Gesetz (Art. 29, Abs. 4) vor, dass der Arbeitgeber *bei der Einstellung* eines Jugendlichen

einen Altersausweis

zu verlangen hat. Das Eidg. Volkswirtschaftsdepartement kann im übrigen noch bestimmte Arbeiten bezeichnen, zu denen Jugendliche nur auf Grund eines *ärztlichen Zeugnisses* zugelassen werden dürfen (Art. 58 Verordnung I).

b) Allgemeine und besondere Fürsorgepflichten des Arbeitgebers

Im Sinne einer allgemeinen Vorschrift, die bei der Beschäftigung aller Jugendlichen einzuhalten ist, wird der *Arbeitgeber* (Art. 29, Abs. 2 ArG) angewiesen

— auf die *Gesundheit* gebührend Rücksicht zu nehmen,
— und für die *Wahrung der Sittlichkeit* zu sorgen.

Der Jugendliche soll namentlich *nicht überanstrengt* werden und vor *schlechten Einflüssen* im Betriebe bewahrt bleiben. Diese generelle Pflicht, die im Geltungsbereich weiter geht als das bisherige Recht, wird ergänzt durch die besonderen Fürsorgepflichten in Art. 32 ArG, wonach der Arbeitgeber in bestimmten Fällen (Krankheit, Unfall, sittliche Gefährdung usw.) den Inhaber der elterlichen Gewalt zu benachrichtigen hat. Lebt der Jugendliche in Hausgemeinschaft, so erstreckt sich die Pflicht des Arbeitsgebers dazu auf „ausreichende und dem Alter entsprechende Verpflegung". Er hat ferner für gesundheitlich und sittlich einwandfreie *Unterkunft* zu sorgen.

c) Unzulässige Arbeiten für Jugendliche

Im Artikel über die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers (Art. 29, Abs. 3 ArG) hat der Gesetzgeber den Bundesrat ermächtigt, auf dem Verordnungsweg die Verwendung von Jugendlichen für bestimmte Arbeiten zu untersagen. In den Art. 54 bis 56 der Verordnung I hat der Bundesrat von dieser Kompetenz Gebrauch gemacht und *folgende Arbeiten* als *unzulässig* erklärt:

— Bedienung und Unterhalt von Betriebseinrichtungen, wie Maschinen, Antrieben und Transporteinrichtungen, und die Handhabung von Werkzeugen, sofern erfahrungsgemäss damit eine erhebliche Unfallgefahr verbunden ist oder die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit der Jugendlichen dadurch übermässig beansprucht wird;
— Arbeiten, bei denen eine erhebliche Brand-, Explosions-, Unfall-, Erkrankungs- oder Vergiftungsgefahr besteht;
— Bedienung und Unterhalt von Dampfkesseln und Heisswasserkesseln; ausgenommen sind die in Artikel 8, Abs. 1, Buchstaben a und b der Verordnung vom 9. April 1925 betreffend Aufstellung und Betrieb von Dampfkesseln und Dampfgefässen genannten, mit gasförmigen oder flüssigen Brennstoffen oder elektrisch geheizten Dampfkessel sowie die Heisswasserkessel, die in Anlage, Inhalt und Druck solchen Dampfkesseln gleichzustellen sind.

Nach Art. 55 dürfen Jugendliche *vor* dem 16. Altersjahr *ferner* zu folgenden Arbeiten *nicht* herangezogen werden:

— Arbeiten, die mit heftiger Erschütterung verbunden sind;
— Arbeiten mit Schweiss- und Schneidbrennern und Bedienung der zugehörigen Gasapparate sowie Elektroschweissen;
— Sortieren von Altmaterial, wie Hadern, Papier und Karton, sowie von ungereinigter und nicht desinfizierter Wäsche, ferner von Haaren, Borsten und Fellen;
— Arbeiten bei grosser Hitze und bei grosser Kälte;
— Heben, Tragen und Fortbewegen schwerer Lasten.

Endlich wird in Art. 56 der Verordnung I festgehalten, dass Jugendliche nicht beschäftigt werden dürfen:
— vor dem vollendeten 16. Altersjahr in Betrieben der Filmvorführung, in Zirkus- und Schaustellungsbetrieben;
— vor dem vollendeten 18. Altersjahr für die Bedienung von Gästen in Betrieben der Beherbergung, der Bewirtung u. der Unterhaltung.

Ausnahmen von diesem Verbot

Bei der Ausarbeitung der oben wörtlich zitierten „unzulässigen Arbeiten" hat sich gezeigt, dass eine Reihe derselben in den Prüfungsreglementen für die Lehrabschlussprüfungen vorkommen, d. h. zum behördlich genehmigten Ausbildungsprogramm gehören!

Wie hat man hier den Weg gefunden, um an sich unzulässige Arbeiten — die anderweitig von den Behörden gestattet sind — „salonfähig" zu machen?

Gemäss Art. 57 der zit. Verordnung I kann das EVD aus zwingenden Gründen allgemein und das BIGA in Einzelfällen *Ausnahmen bewilligen* für bestimmte *Lern- und Anlernberufe.* Womit auch hier der Grundsatz gerettet ist.

Es kann und wird nun vorkommen, dass Lehrverhältnisse, für welche bestimmte „unzulässige Arbeiten" ausnahmsweise bewilligt wurden, vor der Vollendung des 19. Altersjahres zum Abschluss kommen. Damit für die Uebergangszeit (Lehrabschlussprüfung bis 19. Altersjahr) die bewilligten „unzulässigen Arbeiten" nicht wieder unzulässig werden, wird in Art. 57 der Verordnung I festgehalten, dass diese Beschäftigungsverbote für die Ausübung des erlernten Berufes nicht Gültigkeit haben, womit auch diese grundsatzbedingte Klippe umfahren ist!

d) Mindestalter (Grundsatz und Ausnahmen)

Der Gesetzgeber hat sich im übrigen nicht darauf beschränkt, gewisse Arbeiten als unzulässig zu bezeichnen, sondern er hat weiter den *Grundsatz* aufgestellt, dass Jugendliche vor dem vollendeten *15. Altersjahr überhaupt nicht beschäftigt werden dürfen.* (Beschäftigungsverbot). Mit Rücksicht auf die föderalistische Schulgesetzgebung können dabei Kantone, in denen die Schulpflicht vor diesem Altersjahr endigt, *im Einzelfall* die regelmässige Beschäftigung solcher Jugendlicher — sofern sie das 14. Altersjahr vollendet haben — unter gewissen Voraussetzungen (Art. 61, Verordnung I) bewilligen. Im übrigen hat die Aufstellung des oben erwähnten Grundsatzes den Gesetzgeber *gezwungen, eine Reihe*

von Ausnahmen vorzusehen (Art. 30, Abs. 2 und 3 ArG), weil ein *absolutes Verbot* erstens nicht sinnvoll und zweitens nicht praktikabel wäre, wie denn überhaupt einige Vorschriften bei näherem Studium *den Eindruck erwecken,* der Gesetzgeber wolle nicht nur schützen, sondern die Jugend möglichst von der Arbeit fernhalten! Die Einführung der „15er"-Grenze hat nun den weiteren Nachteil, dass der Bundesrat in der Verordnung I nicht nur besondere Vorschriften aufstellen musste für Jugendliche *unter* 15 Jahren und solche *über* 15 Jahren, sondern bei den unter 15jährigen noch solche für *schulpflichtige* und *schulentlassene* Jugendliche (Art. 59 bis 61 der Verordnung I). Dass dann noch Unterschiede gemacht wurden zwischen Schulpflichtigen nach dem vollendeten 13. und solche nach dem vollendeten 14. Altersjahr (Art. 59 und Art. 60 V I) mag zur Genüge zeigen, zu welchen Absonderheiten der schweizerische Perfektionismus auch im Gesetzesbereich führen kann. Es ist unsere Pflicht, die Arbeitgeber auf diese Vorschriften aufmerksam zu machen, um so mehr, als die Verletzung derselben — wie einleitend erwähnt — einen strafbaren Tatbestand darstellt. In der Praxis wird sich dann zeigen, ob diese Vorschriften angewendet werden können.

Was darf nun ein *14jähriger* tun?

Gemäss Art. 59 V I kann er herangezogen werden

— *zu Botengängen* ausserhalb des Betriebes (Ausläufer),
— *zu Handreichungen* beim Sport sowie
— *zu leichten Arbeiten* in Betrieben des *Detailhandels* und in *Forstbetrieben.*

Dabei sind aber eine Reihe von Auflagen zu beachten wie Rücksichtnahme auf Gesundheit, Schulleistung, Sittlichkeit usw. Ferner darf diese Beschäftigung eine bestimmte Dauer pro Tag und Woche (mit allerlei Differenzierungen, die in Art. 59 nachzulesen sind!) nicht überschreiten. Hat der Schulpflichtige das 14. Altersjahr aber vollendet, so darf er während einer gewissen Zeit in den Ferien mit *leichten Arbeiten* beschäftigt werden. In einigen Kantonen wird die Behörde sagen, was *„leichte Arbeiten"* sind, in anderen wird das der Praxis überlassen.

e) Arbeits- und Ruhezeit für Jugendliche über 15 Jahren

Nach all diesen subtilen Grundsätzen und Ausnahmen fehlen nun noch die Vorschriften über die *Arbeits- und Ruhezeit* der Jugendlichen über 15 Jahren (bis zum vollendeten 19. bzw. 20. Altersjahr). Diese sind in Art. 31 ArG bzw. 62 bis 65 der Verordnung I geregelt. Sie betreffen:

aa) die *tägliche Arbeitszeit,* die 9 Stunden nicht überschreiten darf (inkl. Ueberzeit-, Hilfsarbeit (ab 16. Jahr!) und oblig. Schulunterricht) und innert eines Zeitraumes von 12 Stunden liegen muss;
bb) die *Grenzen der Tagesarbeit,* die nur für Jugendliche von mehr als 16 Jahren und nur von 20—22 Uhr verschoben werden dürfen;
cc) die *tägliche Ruhezeit,* die mindestens zwölf aufeinander folgende Stunden betragen muss;
dd) die *Nachtarbeit,* die nur für Jugendliche von mehr als 16 Jahren und

nur für die *Berufsbildung* sowie zur Behebung von Betriebsstörungen *bewilligt* werden kann (durch EVD);

ee) die *Sonntagsarbeit,* die ebenfalls nur für Jugendliche von mehr als 16 Jahren *bewilligt* werden kann, wenn sie *unentbehrlich* ist für die berufliche Ausbildung, im betr. Beruf nichtindustrieller Art üblich ist, oder zur Behebung von Betriebsstörungen. Wird Sonntagsarbeit aus den erwähnten Gründen bewilligt, so muss in der Woche vorher oder nachher entspr. *Ersatzruhe* gewährt werden.

3. Sonderschutz der weiblichen Arbeitnehmer

a) Fürsorgepflichten

Wie für die jugendlichen, werden auch für die weiblichen Arbeitnehmer einige allg. Weisungen (Fürsorgepflichten) aufgestellt (Art. 33 ArG). Danach hat der Arbeitgeber

— auf die *Gesundheit* der weiblichen Arbeitnehmer gebührend Rücksicht zu nehmen, und
— für die *Wahrung der Sittlichkeit* zu sorgen.

b) Unzulässige Arbeiten

Auch für weibliche Arbeitnehmer wird eine Reihe von Arbeiten als unzulässig erklärt. Es betrifft dies gemäss Art. 66 der Verordnung I:

— Bedienung und Unterhalt von Betriebseinrichtungen, wie Maschinen, Antrieben und Transporteinrichtungen, und die Handhabung von Werkzeugen, sofern erfahrungsgemäss damit eine erhebliche Unfallgefahr verbunden ist, oder die körperliche Leistungsfähigkeit weiblicher Arbeitnehmer dadurch übermässig beansprucht wird;
— Arbeiten, die mit heftiger Erschütterung verbunden sind;
— Arbeiten bei grosser Hitze und bei grosser Kälte;
— Heben, Tragen und Fortbewegen schwerer Lasten;
— Bedienung und Unterhalt von Dampfkesseln und Heisswasserkesseln; ausgenommen sind die in Artikel 8, Absatz 1, Buchstaben a und b der Verordnung vom 9. April 1925 betreffend Aufstellung und Betrieb von Dampfkesseln und Dampfgefässen genannten, mit gasförmigen oder flüssigen Brennstoffen oder elektrisch geheizten Dampfkesseln sowie die Heisswasserkessel, die in Anlage, Inhalt und Druck solchen Dampfkesseln gleichzustellen sind;
— Bedienung und Unterhalt von Druckbehältern mit gesundheitsschädlichem, brand- oder explosionsgefährlichem Inhalt;
— Untertagearbeit im Stollenbau und in Bergwerken.

Zudem hat der Gesetzgeber einige Sonderbestimmungen aufgestellt für schwangere Frauen und stillende Mütter (Art. 67 und 72 V I).

c) Arbeits- und Ruhezeit

Für die weiblichen Arbeitnehmer gelten im übrigen eine Reihe besonderer Vorschriften bezüglich der Arbeits- und Ruhezeit (Art. 34 ArG, Art. 68—71 Verordnung I). Sie betreffen:

Schweizerische
Landes-Bibliothek
Hallwylstrasse 15
3005 Bern

G

A. Z.
8001 Zürich

aa) die *tägliche Arbeitszeit,* die mit Einschluss der Arbeitsunterbrechungen innert eines Zeitraumes von 12 Stunden liegen muss;

bb) die *Grenzen der Tagesarbeit,* die nur von 6 Uhr bis 5 Uhr und von 20 Uhr bis 22 Uhr verschoben werden dürfen, wobei die Verschiebung bis 23 Uhr möglich ist bei durchgehender oder teilweiser 5-Tage-Woche;

cc) die *tägliche Ruhezeit,* die mindestens 11 aufeinanderfolgende Stunden betragen muss;

dd) *die Hilfsarbeit,* die nur an Werktagen und nur innert der Grenzen der Tagesarbeit (6 bzw. 5 Uhr bis 20 bzw. 22 evtl. 23 Uhr) geleistet werden darf;

ee) die *Nachtarbeit,* die ausnahmsweise von der Behörde bewilligt werden kann,
— soweit sie für die Berufsbildung unentbehrlich ist;
— soweit sie nötig ist, um einem sonst unvermeidlichen Verderb von Gütern vorzubeugen;
— soweit die Mitwirkung weiblicher Arbeitnehmer zur Behebung einer Betriebsstörung infolge höherer Gewalt notwendig ist;

ff) die *Sonntagsarbeit,* die von der Behörde bewilligt werden kann,
— soweit sie für die Berufsbildung unentbehrlich ist;
— soweit sie im betreffenden Beruf üblich ist;
— soweit sie nötig ist, um einem sonst unvermeidlichen Verderb von Gütern vorzubeugen;
— soweit die Mitwirkung weiblicher Arbeitnehmer zur Behebung einer Betriebsstörung infolge höherer Gewalt notwendig ist.

(Aus der Schweiz. Gewerbe-Zeitung)

Sozialdemokraten für Frauenstimmrecht

ag. Die Sozialdemokratische Gesamtpartei Biel, welche die französischsprachige Sektion (Section romande) und die vier deutschsprachigen Sektionen der Stadt Biel umfasst, fasste einstimmig folgende Resolution:

„Die Sozialdemokratische Gesamtpartei der Stadt Biel erwartet von den bernischen Kantonsbehörden die baldige Ausarbeitung einer Vorlage für die Einführung des aktiven und passiven Stimm- und Wahlrechts für die Frauen auf kommunaler und kantonaler Ebene. In der eidgenössischen Volksabstimmung vom 1. Februar 1959 hat sich die Mehrheit der Bieler Stimmbürger für die politische Gleichberechtigung der Frau ausgesprochen. Die Kantonsbehörden werden somit um die Förderung eines Postulats ersucht, in welchem die Mehrheit der Bieler einen längst fälligen Akt der Gerechtigkeit sieht."

Redaktion: Dr. phil. L. Benz-Burger, Richard Wagner-Str. 19, 8002 Zürich, ✆ 23 38 99
Sekretariat: Fräulein Gertrud Busslinger, Sternenstr. 24, 8002 Zürich, Tel. 25 94 09
Druck: A. Moos, Ackersteinstrasse 159, 8049 Zürich, Telefon 56 70 37
Postcheckkonto des Frauenstimmrechtsverein Zürich 80 - 14151