



Handelskammer und Arbeitgeberverband  
Graubünden

Camera di commercio e Associazione  
degli imprenditori dei Grigioni

Chombra da commerzi ed associaziun  
dals patrons dal Grischun

Schweizerischer Arbeitgeberverband  
Hegibachstrasse 47  
8032 Zürich

Chur, 8. Mai 2007  
ME/cb

Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz: Sonderschutz der jugendlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Sehr geehrte Damen und Herren

In obiger Angelegenheit haben Sie uns zur Abgabe einer Stellungnahme eingeladen, wofür wir uns herzlich bedanken. Mit einiger Verspätung, welche Sie entschuldigen wollen, überlassen wir Ihnen die uns vom Hotelierverein Graubünden überlassene Vernehmlassung von *hotelleriesuisse*, welcher wir uns vollumfänglich anschliessen können. Vor allem Art. 5 Abs. 2 muss unbedingt modifiziert werden, ansonsten unsere Betriebe Probleme in Zusammenhang mit Schnupperlehrlingen bekommen.

Gerne hoffen wir, dass Sie diese Bemerkungen aus der Sicht einer der Schlüsselbranchen Graubündens in Ihre Stellungnahme zuhanden des Bundes berücksichtigen können.

Freundliche Grüsse

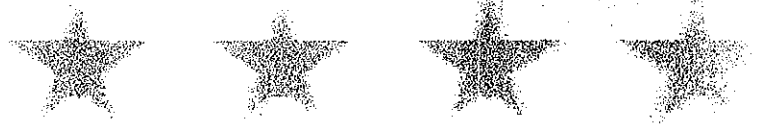
HANDELSKAMMER UND  
ARBEITGEBERVERBAND GRAUBÜNDEN

Ludwig Locher

Präsident

Dr. iur. M. Ettisberger

Sekretär



Direktion für Arbeit  
Staatssekretariat für Wirtschaft  
Effingerstrasse 31  
3003 Bern

Bern, 1. Mai 2007

## **Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz ArGV5**

Sehr geehrte Damen und Herren

hotelleriesuisse dankt Ihnen für die Möglichkeit, eine Stellungnahme zum oben stehenden Themenbereich zu formulieren. Gerne unterbreiten wir Ihnen im Folgenden unsere Position.

### **1. Vorbemerkung**

hotelleriesuisse vertritt primär die Interessen der klassifizierten sowie national und international ausgerichteten Hotelbetriebe in der Schweiz. Unsere klassierten Mitglieder repräsentieren mehr als 60 Prozent der Schweizer Hotelbetten und erzielen rund 74 Prozent der Logiernächte. Mit Gesamteinnahmen von total 22.8 Mrd. Franken - was einem Anteil von 5.1 Prozent am BIP entspricht - stellt der Tourismus in der Schweiz eine wichtige Branche dar. Der Tourismus ist nach der Metall- und Maschinenindustrie und der chemischen Industrie die dritt wichtigste Exportbranche der Schweiz. Ihm sind rund 7 Prozent der Exporteinnahmen zuzuschreiben<sup>1</sup>. Die Hotellerie erwirtschaftet jährlich einen Umsatz von 8.6 Mrd. Franken<sup>2</sup>. Unsere Branche ist daher an sehr gut ausgebildetem und motiviertem Nachwuchs interessiert. Das Geschäftsfeld Beruf und Bildung von hotelleriesuisse deckt denn auch die Mitgestaltung der beruflichen Grundbildung, das Nachwuchsmarketing und massgeschneiderte Weiterbildungsangebote ab, bis hin zum Engagement bei unseren Schulhotels und Hotelfachschulen. Bei den gastgewerblichen Grundbildungen hielt 2006 der positive Trend bei den Lehrlingszahlen an, es wurden rund 4000 neue Lehrverträge abgeschlossen. hotelleriesuisse ist daher sehr interessiert daran, wie die gesetzlichen Vorschriften im Bereich Arbeitsrecht für unsere jugendlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aussehen.

### **Haltung von hotelleriesuisse zur Vernehmlassungsvorlage**

hotelleriesuisse steht grundsätzlich hinter der Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz. Insbesondere begrüsst der Verband, dass die Bestimmungen zum Jugendschutz nun nach Jahren endlich definitiv bereit stehen. So können unsere Mitglieder mit klaren Vorgaben den Nachwuchs ausbilden.

---

<sup>1</sup> Schweizer Tourismus in Zahlen 2006/Bundesamt für Statistik (2006), S. 6

<sup>2</sup> Hotel-Panel 2001 (2003), S. 7

Die Ausbildung in unserer Branche erfolgt bewusst prozessorientiert. Es ist ganz wichtig, dass die Lernenden die Prozesse auch bis zum Ende miterleben können und nicht mittendrin nach Hause geschickt werden müssen. Eine gute berufliche Ausbildung bildet immer die beruflichen Realitäten ab und darf nicht praxisfremd sein. In unserer Branche werden die Dienstleistungen vor allem mittags, abends und an den Wochenenden erbracht. Dies führt notgedrungen zu Konflikten mit einer gesellschaftlichen Realität, die Nacht- und Sonntagsarbeit per se immer noch als gesundheitsgefährdend einstuft. Die Verordnung 5 und insbesondere die Verordnung des EVD über die Ausnahmen vom Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung wird diesen Widerspruch aufzulösen haben.

## **Zu den einzelnen Bestimmungen**

### **Art. 4 Abs.2 und 4**

<sup>2</sup> *Als gefährlich gelten alle Arbeiten, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet werden, die Gesundheit, die Erziehung, die Ausbildung und die Sicherheit der Jugendlichen sowie deren physischen und psychischen Entwicklung beeinträchtigen können.*

Der Absatz ist sehr offen und „gummig“ formuliert und lässt sehr viel Interpretationsspielraum zu. Hier sind in der Verordnung des EVD „über gefährliche Arbeiten für Jugendliche“ unbedingt Bestimmungen aufzunehmen, welche die Bedürfnisse einer praxiskompatiblen beruflichen Grundbildung berücksichtigen. Unter Aufsicht eines Erwachsenen und unter Einhaltung der entsprechenden Sicherheitsvorschriften müssen auch (vermeintlich) gefährliche Arbeiten, wenigstens kurzfristig, auch für Jugendliche möglich sein. Die EVD-Verordnung ist unter diesem Gesichtspunkt in Zusammenarbeit mit den Branchenvertretern und Vertretern des BBT zu überarbeiten.

Der Begriff Erziehung ist zu streichen. Im allgemeinen versteht man unter Erziehung soziales Handeln, welches bestimmte Lernprozesse bewusst und absichtlich herbeiführen und unterstützen will, um relativ dauerhafte Veränderungen des Verhaltens, die bestimmten Erziehungszielen entsprechen, zu erreichen. Eine bestimmte Arbeit kann die Erziehung nicht verunmöglichen. Erziehung ist immer möglich, wird aber nicht immer wahrgenommen; eine bestimmte Arbeit kann nur die psychische und physische Entwicklung beeinträchtigen und dies wird ja auch so formuliert.

<sup>4</sup> *Das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) kann für Jugendliche ab 16 Jahren in den Bildungsverordnungen Ausnahmen vorsehen, sofern dies für das Erreichen der Ziele der beruflichen Grundbildung nötig ist. Es legt die notwendigen Massnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes fest.*

Wir begrüßen diesen Absatz, eine Zusammenarbeit mit dem BBT und auch mit Branchenvertretern ist unbedingt notwendig, um langfristig eine qualitativ hochstehende und attraktive Grundausbildung zu gewährleisten.

## **Art.5, insbesondere Abs. 2**

<sup>2</sup> *Jugendliche unter 16 Jahren dürfen nicht beschäftigt werden für die Bedienung von Gästen in Hotels, Restaurants und Cafés. Im Rahmen einer anerkannten Berufsbildung kann die Beschäftigung bewilligt werden.*

Dieser Artikel muss unbedingt angepasst werden. hotelleriesuisse kann sich damit einverstanden erklären, dass eine Beschäftigung in Nachtlokalen, Dancings etc. erst ab 18 Jahren zulässig ist, wie dies Absatz 1 zu Recht vorsieht. Wir können auch damit leben, dass Jugendliche, die sich nicht in Ausbildung befinden sondern einen regulären Arbeitsvertrag abschliessen, erst ab 16 Jahren für die Bedienung von Gästen eingesetzt werden können.

Diese Alterslimite ist zwar in unseren Augen überholt und widerspiegelt schon längst nicht mehr die gesellschaftliche Realität. Sie ist auch dem Ziel, Jugendliche von der Strasse wegzubringen und in die Arbeitswelt zu integrieren, nicht förderlich. Aus politischen und historischen Gründen wird sich diese Schwelle aber noch einige Zeit halten können. Daneben müssen aber zwei Ausnahmen unbedingt vorgesehen werden:

1. Ausnahmebestimmungen für eine berufliche Grundausbildung: diese müssen wie vorgesehen ebenfalls bewilligt werden können. Das durchschnittliche Eintrittsalter in unserer Branche beträgt allerdings 16,7 Jahre; die Bestimmung dürfte in der Praxis also nicht allzu viel Bedeutung haben.
2. Ausnahmebestimmungen für Berufswahlpraktika/Schnupperlehren: Grosse Sorge bereitet hotelleriesuisse, dass keine Ausnahmebestimmung für Berufswahlpraktika und Schnupperlehren vorgesehen ist. Hier muss eine Beschäftigung ab 13 Jahren, analog zu den leichten Arbeiten nach Art. 8, unbedingt möglich sein. Einverstanden erklären könnten wir uns allenfalls auch mit einer Alterslimite von 14 Jahren. Mit der vorliegenden starren Formulierung hingegen sind Berufswahlpraktika vor 16-jährig, insbesondere für die Berufe Restaurationsangestellte/r und Restaurationsfachmann/-fachfrau gar nicht mehr möglich. Diese Bestimmung ist in diesem Sinn völlig unakzeptabel. Es entbehrt auch jeglicher Glaubwürdigkeit, wenn man einerseits Lehrstellenförderung betreibt und millionenschwere Programme auf die Beine stellt, andererseits einer ganzen Branche eine seriöse Berufsausbildung verunmöglicht. Im Übrigen sind so sehr gute, und notabene von der Eidgenossenschaft und dem BBT offiziell unterstützte Projekte wie das Schnuppercamp (vgl. [www.schnuppercamp.ch](http://www.schnuppercamp.ch)) gefährdet, da sie im Bereich „Bedienung der Gäste“ nicht den gesetzlichen Vorschriften entsprechen.

Als absolute Minimalforderung ist der Absatz zu ergänzen: *Im Rahmen einer anerkannten Berufsbildung **oder von Berufswahlpraktika (evtl.: von Jugendlichen ab 14 Jahren)** kann die Beschäftigung bewilligt werden.*

hotelleriesuisse verwahrt sich auch gegen die desavouierende Aussage im Erläuterungsbericht, dass die Arbeit in unserer Branche „die Jugendlichen mit Arbeitsbedingungen konfrontieren könnte, welche ihre persönliche Integrität tangieren oder ihrer psychischen Entwicklung schaden könnten.“

#### **Art. 7**

*.....sofern die Tätigkeit keinen negativen Einfluss auf die Gesundheit, die Sicherheit sowie die physische und psychische Entwicklung der Jugendlichen hat und die Tätigkeit den Schulbesuch noch die Schulleistung beeinträchtigt.*

Vor „...den Schulbesuch noch die Schulleistung“ fehlt das Wort „weder“, was einen gegenteiligen Sinn ergibt.

#### **Art. 8 Abs. 2**

<sup>1</sup>*Wo nicht eine der Sonderbestimmungen nach den Artikeln 4–7 gilt, dürfen Jugendliche ab 13 Jahren für leichte Arbeiten beschäftigt werden, namentlich für ein Berufswahlpraktikum im Rahmen eines vom Betrieb oder von der Berufsberatung aufgestellten Programms.*

Wir verweisen hier auf unsere Bemerkungen zu Art. 5. Berufswahlpraktika und Schnupperlehren müssen auch in unserer Branche unbedingt vor 16 Jahren möglich sein, und zwar ganz klar für alle angebotenen eidgenössisch anerkannten Berufe.

#### **Art. 11 lit. b**

*Die Höchstarbeitszeiten für schulpflichtige Jugendliche ab 13 Jahren betragen:  
b. während der halben Dauer der Schulferien: 7 Stunden pro Tag und 35 Stunden pro Woche, jeweils zwischen 6 Uhr und 18 Uhr, wobei bei mehr als 5 Stunden eine Pause von mindestens einer halben Stunde zu gewähren ist;*

Es ist nicht einsichtig, warum diese Bestimmung verschärft wurde, hotelleriesuisse beantragt die geltende Regelung von 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche beizubehalten.

#### **Art. 14**

hotelleriesuisse möchte hier nochmals festhalten, dass für unsere Branche die gleichzeitige Inkraftsetzung der ArGV5 und der „Branchenlösung“ in der Verordnung des EVD auf den 1. August 2007 sehr wichtig ist, damit die Jugendlichen ihre Lehre im Sommer 2007 mit klaren gesetzlichen Bestimmungen in Angriff nehmen können.

#### **Art. 16**

*Jugendlichen ist eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von mindestens 12 Stunden zu gewähren.*

Diese Bestimmung ist praxisfremd und verhindert in unserer Branche, dass Schichten innerhalb einer Arbeitswoche gewechselt und Prozessabläufe während der ganzen Dauer mitverfolgt werden können. Wie eingangs erwähnt, erfolgt die Ausbildung wie auch die Schichteinteilung in unserer Branche bewusst prozessorientiert; die Auszubildenden sollen ganze Arbeitsabläufe und auch verschiedene Schichten kennenlernen. Die Arbeit in unserer Branche konzentriert sich auf Spitzenzeiten, daneben gibt es „unproduktive“ Zeiten mit langen Pausen. Es ist bspw. mit der bestehenden Regelung nicht möglich, einen Abendservice zu bestreiten und am darauf folgenden Tag an der Vorbereitung des mittäglichen Geburtstagsbanketts mitzuwirken.

hotelleriesuisse beantragt, die Ruhezeit auf 11 Stunden zu verkürzen. Die heute bereits geltende Regelung von 12 Stunden hat in der Praxis zu grossen Schwierigkeiten geführt, vor allem auch in Kombination mit dem doch erheblich eingeschränkten täglichen Höchstarbeitszeitraum. Diese Schwierigkeiten werden noch zunehmen, da die bis anhin mögliche ausnahmsweise Reduktion auf 11 Stunden nicht mehr möglich ist.

Wir hoffen, Ihnen mit diesen Ausführungen zu dienen und danken Ihnen im Voraus für die Berücksichtigung unserer Anliegen. Für weitergehende Auskünfte stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

**hotelleriesuisse**

Thomas Allemann  
Mitglied der Geschäftsleitung

Bettina Baltensperger  
Projektleiterin Rechtsdienst