



Merkblatt

1 Arbeits- und Ruhezeit

Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen (bis zum vollendeten 18. Altersjahr) darf diejenige der andern im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer und, falls keine anderen Arbeitnehmer vorhanden sind, die ortsübliche Arbeitszeit nicht überschreiten und nicht mehr als neun Stunden betragen. An die Arbeitszeit sind allfällige Überzeitarbeit sowie obligatorischer Berufsschulunterricht und überbetriebliche Kurse (ÜK), anzurechnen.

Die Tagesarbeitszeit der Jugendlichen muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen. Erwachsenen ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens 11 aufeinanderfolgende Stunden zu gewähren.

Art. 16 ArG Verteilung der Arbeitszeit (Art. 9–15a, 18–21, 25 Abs. 2, 31)

Die Woche im Sinne des Gesetzes (Arbeitswoche) beginnt mit dem Montag oder bei mehrschichtigen Systemen in der Sonntag-/Montagnacht und endet mit dem Sonntag. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über den ununterbrochenen Betrieb.

Für den einzelnen Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin darf die Arbeitswoche höchstens 5½ Arbeitstage umfassen. Sie kann auf sechs Arbeitstage ausgedehnt werden, sofern die wöchentlichen freien Halbtage im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für längstens vier Wochen zusammengelegt werden.

Die wöchentliche Arbeitszeit kann auf die einzelnen Arbeitstage und die einzelnen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen oder Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gleichmässig oder zeitlich verschieden verteilt werden.

Mit Verordnung vom 04.12.2007 des Eidgenössischen Volksdepartement wurden u.a. folgende Berufe von der Bewilligungspflicht befreit: Koch/Köchin, Küchenangestellte/r, Restaurationsfachmann/-frau, Restaurationsangestellte/r, Hotelfachmann/-frau, Hotellerieangestellte/r und Hotel- Kommunikationsfachmann EFZ.

Gemäss Art.14 Verordnung 5 vom 28.09.2007 zum ArGV dürfen Jugendliche bis zum vollendeten 16. Altersjahr höchstens bis 20:00 Uhr und Jugendliche von mehr als 16 Jahren bis höchstens 23.00 Uhr beschäftigt werden.

- 2 Nachtarbeitsbewilligung für Restaurationsfachfrau/-mann und Restaurationsangestellte/r nach vollendetem 16. Altersjahr:
 - 2.1 Beschäftigung an Werktagen vor schulfreien Tagen bis 23.00 Uhr
 - 2.2 Beschäftigung an Werktagen vor schulfreien Tagen höchstens zehnmal pro Lehrjahr bis 01.00 Uhr
- 3 Nachtarbeitsbewilligung für Hotelfachfrau/-mann und Hotellerieangestellte/r nach vollendetem 16. Altersjahr:
 - 3.1 Beschäftigung an Werktagen vor schulfreien Tagen bis 23.00 Uhr
 - 3.2 Beschäftigung an Werktagen vor schulfreien Tagen höchstens zehnmal pro Lehrjahr bis 01.00 Uhr
- 4 Nachtarbeitsbewilligung für Koch/Köchin und Küchenangestellte/r nach vollendetem 16. Altersjahr:
 - 4.1 Beschäftigung an Werktagen vor schulfreien Tagen bis 23.00 Uhr

- 4.2 Beschäftigung an Werktagen vor schulfreien Tagen höchstens zehnmal pro Lehrjahr bis 01.00 Uhr
- 5 Im Übrigen gilt für Lernende im Gastgewerbe auch im Rahmen der bewilligten Nacharbeit insbesondere Folgendes:
- 5.1 Die tägliche Arbeitszeit der Lernenden darf diejenige der andern im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und, falls keine anderen Arbeitnehmer vorhanden sind, die ortsübliche Arbeitszeit nicht überschreiten und nicht mehr als neun Stunden betragen. (Art. 31 Abs. 1 ArG)
- 5.2 Die Tagesarbeit der Jugendlichen muss, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen. (Art. 31 Abs. 2 ArG)
- 5.3 Die Lernenden dürfen bis zum 16. Altersjahr nicht zu Überzeitarbeit eingesetzt werden.
- 5.4 Den Lernenden ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

6 **Ruhetage**

Sofern im Betrieb die 5-Tage Woche üblich ist, haben die Lernenden ebenfalls darauf Anspruch. Ein freier Halbtage gilt als gewährt, wenn der ganze Vormittag von 06:00 bis 12:00 Uhr oder ganze Nachmittag von 14:00 bis 20:00 Uhr arbeitsfrei bleibt. (ArG V1 Art. 16)

7 **Freie Sonntage**

Grundsätzlich gilt für die Lehren des Gastgewerbes, dass dem Lernenden während der ganzen Lehre mindestens 12 Sonntage pro Jahr exkl. Feriensonntage freigegeben werden müssen. Bei Betrieben mit zwei Schliessungstagen unter der Woche ist mindestens 1 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 12 Sonntage pro Jahr frei zu geben (exkl. Feriensonntage).

8 **Feiertage**

Die Lernenden im Gastgewerbe gem. L-GAV haben zusätzlich zu den wöchentlichen Ruhetagen generell einen Anspruch auf 0.5 Tage pro Monat bezahlte Feiertage, dh. 6 pro Kalenderjahr. Diese Feiertagsregelung ist unabhängig von den kantonalen Feiertagen. Entweder werden Ruhetage oder Feiertage angerechnet, nicht beides.

9 **Überzeitarbeit**

Jugendliche dürfen bis zum vollendeten 16. Altersjahr nicht zu Überzeit angehalten werden. 16-jährige und ältere Jugendliche können ausserhalb der Tages- und Abendarbeit also zwischen 06:00 Uhr und 22:00 Uhr zur Überzeit herangezogen werden. Die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit von 9 Stunden für Jugendliche darf aber nicht überschritten werden. Zudem sind die minimalen Ruhezeiten einzuhalten.

Überstunden dürfen nur im Rahmen des Zumutbaren zur Bewältigung ausserordentlicher Arbeiten, saisonbedingter Arbeitsüberhäufung und unvorhergesehener Ereignisse angeordnet werden. Geleistete Überstunden sind mit Freizeit innerhalb der folgenden vierzehn Wochen auszugleichen. Die zu kompensierende Zeit hat mindestens den geleisteten Überstunden zu entsprechen. (ArG V1 25 Abs. 2)

Gelegentlich stellt sich bei Lehrverhältnissen die Frage, ob sog. Nachhilfe im Betrieb als Überstunden zu werten sei: Grundsätzlich steht für die betriebliche Ausbildung die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zur Verfügung. Besondere Ausbildungsveranstaltungen ausserhalb der Arbeitszeit zur besseren Erreichung der Lernziele (z.B. Übungsabend) sind an die Arbeitszeit anzurechnen.

Anders zu beurteilen ist eine freiwillige Lernveranstaltung des Betriebes, die der Vermittlung von Kenntnissen dient, die nicht Gegenstand des reglementarischen oder vertraglichen Ausbildungsprogramms sind, oder freiwillige Nachhilfe bei Ausbildungslücken, die der Lehrling zu vertreten hat. Nicht akzeptabel sind angeordnete Aktionen ausserhalb der Arbeitszeit, die Strafcharakter haben oder vom Lehrmeister zu verantwortende Ausbildungslücken ausfüllen sollen.

10 Pausen

Die Arbeit ist gemäss Art. 15, Abs. 1 a-c des Arbeitsgesetzes durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5 ½ Std.
- eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Std.
- eine ganze Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Std.

Wenn der Lernende während der Pause angeordnete Arbeit leistet, gilt diese als Arbeitszeit. Kann der Arbeitsplatz verlassen werden, nicht.

11 Berufsfachschule

Der obligatorische Berufsschulunterricht gilt als Arbeitszeit. Bei ganztägigem Pflichtunterricht darf der Lernende am gleichen Tag nicht zur Arbeit im Betrieb herangezogen werden. 7 - 9 Lektionen = ganzer Schultag, 1 – 6 Lektionen = halber Schultag.

11.1 Freikurse

Freikurse werden von den Berufsfachschulen als Ergänzung zum Pflichtunterricht angeboten. Ihr Besuch ist - wie es der Name schon sagt - freiwillig. Freikurse können direkt berufsbezogene oder allgemeinbildende Themen zum Inhalt haben. Freikurse werden während der Arbeitszeit und in der Freizeit der Lernenden angeboten. Der Lernende, der im Betrieb und in der Berufsschule Leistungen erbringt, die eine zusätzliche Schulbelastung erlauben, hat Anspruch darauf, Freikurse zu besuchen. Bis zu einem halben Tag pro Woche dürfen Freikurse auch in die Arbeitszeit fallen, ohne dass den Lernenden Lohnabzüge gemacht werden dürfen. Insgesamt muss jedoch der Lehrmeister nicht mehr als zwei Tage Betriebsabwesenheit wegen beruflichem Unterricht akzeptieren.

11.2 Stützkurse/ Förderunterricht

Leistungsschwächeren Lernenden bieten die Berufsfachschulen nach Möglichkeit Stützkurse zur Vertiefung des Pflichtstoffes an. Stützkurse sind befristeter Zusatzunterricht zum Aufholen des schulischen Rückstandes. Sie dürfen einen halben Tag pro Woche nicht überschreiten. In der Regel können gleichzeitig mit Stützkursen keine Freikurse besucht werden. Sofern Stützkurse während der Arbeitszeit stattfinden, ist der Besuch ohne Lohnabzug zu gestatten.

12 **Überbetrieblicher Kurs**

Die obligatorischen überbetrieblichen Kurse (Einführungskurse) gelten als Arbeitszeit. Bei ganztägigem Kursunterricht darf der Lernende am gleichen Tag nicht zur Arbeit im Betrieb herangezogen werden. Dem Lernenden sind die Fahrspesen zum Kursort zu vergüten. Die Kosten für den überbetrieblichen Kurs werden vom Lehrbetrieb übernommen.

13 **Ferien**

Lernende und jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben Anrecht auf mindestens fünf Wochen bezahlte Ferien pro Jahr. Feiertage und Jugendurlaub gelten nicht als Ferien. Nach vollendetem 20. Altersjahr reduziert sich der Mindestanspruch gemäss L-GAV. Werden jedoch im Lehrvertrag für die ganze Lehrvertragsdauer fünf oder mehr Wochen eingesetzt, so besteht auch nach Erreichung der Volljährigkeit ein ungeschmälerter Anspruch auf diese im Vertrag fixierte Feriendauer. Der Ferienanspruch für Lernende wird pro Lehrjahr berechnet.

Zeitpunkt: Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Lehrjahres zu gewähren. Vom Ferienanspruch sollten wenigstens zwei Ferienwochen zusammenhängen. Der Lehrmeister bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Lernenden soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbart und der Berufsschulbesuch nicht beeinträchtigt wird.

Abgeltung: Die Ferien dürfen während der Dauer des Lehrverhältnisses nicht durch Geldleistungen abgegolten werden. Ausnahme: vorzeitige Auflösung des Lehrvertrages.

14 **Einsatzplan/Arbeitszeitkontrolle**

Lehrbetriebe haben 2 Wochen im Voraus für 2 Wochen Einsatzpläne zu erstellen. Der Berufsbildner führt eine Kontrolle über die effektiven Arbeits- und Ruhezeiten. Der Lernende kann jederzeit Auskunft über Arbeits- und Ruhezeiten, Feiertage- und Ferienguthaben verlangen. Die Arbeitszeiterfassung ist vom Arbeitsplan zu unterscheiden. *Arbeitspläne* werden im Voraus erstellt und zeigen dem Lernenden für welchen Dienst er eingeteilt ist. Bei der *Arbeitszeitkontrolle* führt man detailliert Buch über die tatsächlich geleistete Arbeits- und Ruhezeiten, Pausen, Ferien und Feiertage. Kommt der Lehrbetrieb seiner Buchführungspflicht nicht nach, wird eine Arbeitszeitkontrolle des Lernenden ohne die Unterschrift des Lehrmeisters im Streitfall als Beweismittel zugelassen.

15 **Unterkunft und Verpflegung**

Stellt der Arbeitgeber dem Lernenden eine Unterkunft zur Verfügung, so ist dafür eine schriftliche Vereinbarung abzuschliessen. Fehlt eine schriftliche Vereinbarung, gelten als Mietzins die AHV-Ansätze, zur Zeit Fr. 10.-- pro Tag. Die Kosten für die Verpflegung sind zwischen dem Lehrbetrieb und dem Lernenden schriftlich zu vereinbaren.

Fehlt eine schriftliche Vereinbarung, gelten die AHV-Ansätze: Frühstück Fr. 3.50, Mittagessen Fr. 10.--, Nachtessen Fr. 8.-- pro Tag. Es dürfen nur die effektiv eingenommenen Mahlzeiten berechnet werden. Wird eine Pauschale vereinbart, müssen Ruhetage, Ferien, Schultage, usw. an denen die Mahlzeiten nicht im Betrieb eingenommen werden, bei der Berechnung berücksichtigt werden. Verzichtet der Lernende ausdrücklich auf eine Verpflegung im Lehrbetrieb, so darf kein Abzug gemacht werden.

Weitere Merkblätter, Formulare etc.: www.mba.zh.ch/berufsbildung, www.l-gav.ch, www.hotelgastro.ch/berufsbildung, www.arbeitnehmerschutz.zh.ch.