

Newsletter | 2. Juli 2026

Sommer, Sonne, Ferienjob – was das Gesetz dazu sagt



MLaw Manuel Vogler
Rechtsanwalt
vogler@geissmannlegal.ch



MLaw Leyla Siegen
Anwaltspraktikantin
siegen@geissmannlegal.ch

In Baden und weiteren Aargauer Gemeinden beginnen in diesen Tagen die Sommerferien. Für viele Jugendliche bedeutet das nicht nur freie Zeit, Badibesuche und Sommerwetter, sondern auch die Gelegenheit, erste Erfahrungen in der Arbeitswelt zu sammeln. Ob als Vorbereitung auf eine spätere Lehr- oder Arbeitsstelle oder schlicht, um das eigene Taschengeld aufzubessern: Ferienjobs sind beliebt und können für Jugendliche wie auch für Arbeitgeber eine bereichernde Erfahrung sein. Damit diese positiv verläuft, lohnt sich jedoch ein Blick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen. Denn gerade bei der Beschäftigung von Jugendlichen gelten besondere gesetzliche Vorschriften. Unser Newsletter fasst deshalb die wichtigsten Punkte für Jugendliche, Eltern und Arbeitgeber zusammen, die einen Ferienjob suchen oder bereits einen Einsatz planen.

1. Besonderheiten im Vertragsabschluss

Beim Vertragsabschluss kommen die allgemeinen Regeln des OR und ZGB zur Anwendung. Zusätzlich sind die Normen der Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5) zu beachten. Der Vertrag über einen Ferienjob kann somit grundsätzlich mündlich geschlossen werden (Art. 320 Abs. 1 OR). Es emp-

fehlt sich aber den Vertrag zu verschriftlichen, dies insbesondere, da Jugendliche noch nicht handlungsfähig sind (vgl. Art. 13 ZGB) und somit für den Abschluss des Arbeitsvertrags die Zustimmung der Eltern benötigen. Die Zustimmung der Eltern kann zwar auch stillschweigend erfolgen (Art. 19a Abs. 1 ZGB), man erspart sich aber unangenehme

Diskussionen, wenn die Eltern den Arbeitsvertrag gleich mitunterschreiben.

Ein Ferienjob ist typischerweise zeitlich begrenzt. Aus dem Gesetz ergibt sich daher, dass der Vertrag nicht kündbar ist, sondern nach Ablauf der vereinbarten Dauer ohne Kündi-

gung endet (Art. 334 Abs. 1 OR). Eine Aufhebung des Vertrags im gegenseitigen Einverständnis ist immer möglich, und wer möchte kann im Arbeitsvertrag, auch wenn dieser zeitlich begrenzt ist, ein Kündigungsrecht aufnehmen. Hierbei ist darauf zu achten, dass für Arbeitgeber und Arbeitnehmer die gleiche Kündigungsfrist gelten (Art. 335a Abs. 1 OR).

2. Wer darf wo was?

Wer?

Jugendliche im Sinne des Gesetzes sind Arbeitnehmer beider Geschlechter bis zum vollendeten 18. Altersjahr (Art. 29 Abs. 1 ArG). Grundsätzlich dürfen Jugendliche vor ihrem 15. Geburtstag nicht beschäftigt werden. Von diesem Grundsatz gibt es zwei Ausnahmen. Ab ihrem 13. Geburtstag dürfen Jugendliche leichten Arbeiten nachgehen (Art. 30 Abs. 2 lit. a ArG). Zudem können Jugendliche vor ihrem 15. Geburtstag bei kulturellen, künstlerischen und sportlichen Darbietungen und in der Werbung beschäftigt werden (Art. 30 Abs. 2 lit. b ArG).

Wo?

Bezüglich der zulässigen Arbeitsorte gibt es ein paar Einschränkungen, so dürfen Jugendliche nicht in Diskotheken oder Bars arbeiten und vor dem 16. Geburtstag ist eine Arbeit im Hotel, Restaurant oder Café ebenfalls unzulässig (Art. 5 ArGV 5).

Weiter ist es nicht erlaubt, Jugendliche unter 16 Jahren für Arbeiten in Betrieben der Filmvorführung sowie in Zirkus- und Schaustellerbetrieben einzusetzen (Art. 6 ArGV 5). Eine Ausnahme wird gemacht, wenn die Jugendlichen selbst für kulturelle, künstlerische oder sportliche Darbietungen be-

schäftigt werden, bspw. wenn die Jugendlichen als Schauspieler*innen auf der Bühne stehen (Art. 7 Abs. 1 ArGV 5). Sind die Jugendlichen jedoch weniger als 15 Jahre alt, muss diese Tätigkeit der zuständigen kantonalen Behörde 14 Tage vor deren Aufnahme angezeigt werden (Art. 7 Abs. 2 ArGV 5).¹

Was?

Das Gesetz schützt die Jugendlichen, indem es vorschreibt, dass alle Arbeiten, welche von Jugendlichen übernommen werden, altersgerecht sein müssen (Art. 29 Abs. 2 ArG). Darum hat der Arbeitgeber insbesondere auf die Gesundheit der Jugendlichen gebührend Rücksicht zu nehmen und darauf zu achten, dass die Jugendlichen nicht überanstrengt werden. Jugendliche dürfen nicht für gefährliche Arbeiten beschäftigt werden (Art. 4 Abs. 1 ArGV 5). Als gefährlich gelten alle 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 Abs. 2 ArGV 5). Welche Arbeiten konkret als gefährlich gelten, wird in der Verordnung des WBF (Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung) über gefährliche Arbeiten für Jugendliche (SR 822.115.2)² geradezu checklistenartig aufgeführt.

3. Lohnbestimmungen

Auch für Jugendliche ist der Lohn Verhandlungssache. Wenn für den Betrieb ein Gesamt- oder Normalarbeitsvertrag anwendbar ist, muss geprüft werden, ob allenfalls ein Mindestlohn gilt und ob dieser auch auf Jugendliche, die einen Ferienjob machen, anwendbar ist.

¹ [Melden der Beschäftigung von unter 15-Jährigen im künstlerischen, kulturellen oder sportlichen Bereich oder zu Werbezwecken - Kanton Aargau](#)

² [SR 822.115.2 - Verordnung des WBF vom 12. Januar 2022 über gefährliche Arbeiten für Jugendliche | Fedlex](#)

4. Ferienjob und Sozialversicherung – was gilt?

Bereits jugendliche Arbeitnehmer sind grundsätzlich der AHV, IV und EO unterstellt und entsprechende Anmeldung ist durch den Arbeitgeber vorzunehmen. Jedoch werden Jugendliche, bis zum Jahr in welchem sie ihren 18. Geburtstag feiern, und deren Arbeitgeber von der Beitragspflicht befreit (Art. 3 Abs. 2 lit. a AHVG i.V.m. Art. 2 IVG bzw. Art. 27 Abs. 1 EOG).

Etwas anders sieht dies bei der Unfallversicherung aus. Jugendliche Arbeitnehmer sind ebenso wie erwachsene Arbeitnehmer obligatorisch zu versichern und die entsprechenden Beiträge müssen geleistet werden (Art. 1a Abs. 1 lit. a UVG).

5. Grenzgänger im Ferienjob?

Besonders im Kanton Aargau werden sich die einen oder anderen Arbeitgeber fragen, ob sie auch Jugendliche aus Deutschland für einen Ferienjob einstellen dürfen und wie sich die Rechtslage hierbei allenfalls ändert. Tatsächlich gibt es nur einen einzigen Unterschied zu in der Schweiz wohnhaften Jugendlichen: Die Anstellung von Staatsangehörigen der EU/EFTA, welche weniger als 90 Tage pro Kalenderjahr

in der Schweiz arbeiten, ist meldepflichtig. Die Arbeitstätigkeit ist beim Bund mittels Onlineformular anzumelden.³ Drittstaatsangehörige Grenzgänger brauchen zusätzlich eine Arbeitsbewilligung, welche beim kantonalen Migrationsamt zu beantragen ist.

³ [Meldeverfahren für kurzfristige Erwerbstätigkeit](#)