

KURZKOMMENTAR

# ArG

Alfred Blesi  
Thomas Pietruszak  
Isabelle Wildhaber  
Hrsg.

# Arbeitsgesetz

Helbing Lichtenhahn Verlag



KURZKOMMENTAR

# ArG

Herausgeber

Alfred Blesi

Thomas Pietruszak

Isabelle Wildhaber

Helbing Lichtenhahn Verlag

## Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Zitiervorschlag: KUKO ArG-BEARBEITER/IN, Art. 29 N 4

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk ist weltweit urheberrechtlich geschützt. Insbesondere das Recht, das Werk mittels irgendeines Mediums (grafisch, technisch, elektronisch und/oder digital, einschliesslich Fotokopie und downloading) teilweise oder ganz zu vervielfältigen, vorzutragen, zu verbreiten, zu bearbeiten, zu übersetzen, zu übertragen oder zu speichern, liegt ausschliesslich beim Verlag. Jede Verwertung in den genannten oder in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf deshalb der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlags.

Bei den Gesetzestexten handelt es sich nicht um eine amtliche Veröffentlichung. Massgebend ist allein die Veröffentlichung durch die Bundeskanzlei.

© 2018 Helbing Lichtenhahn Verlag, Basel

ISBN 978-3-7190-3802-1

[www.helbing.ch](http://www.helbing.ch)

# Vorwort

Das Ziel des Kurzkommentars zum ArG ist die fundierte Information für die Praxis in konziser Form. Der Kurzkommentar soll das ArG einschliesslich der Ausführungsverordnungen (SR 822.111–117) praxisnah, übersichtlich und anschaulich erläutern. In einem Einleitungsteil werden historische Entwicklungen, Einordnung in das Arbeitsrecht als Ganzes und Zusammenspiel zwischen ArG und den Ausführungsverordnungen erörtert. Anschliessend folgt die Kommentierung des ArG Artikel für Artikel, wobei die Bestimmungen der ArGV 1 jeweils bei den betreffenden ArG-Artikeln berücksichtigt werden. Die ArGV 2 wird bei Art. 27 ArG, die Mutterschutzverordnung bei Art. 35 ArG, die ArGV 3 bei Art. 6 ArG, die ArGV 4 bei Art. 8 ArG, die ArGV 5 (einschliesslich der Verordnungen WBF 822.115.2 und 822.115.4) bei den Art. 29–32 ArG und die GebV-ArG bei Art. 49 ArG erläutert.

Obwohl es sich um einen Kurzkommentar handelt, liefert er eine Vielzahl an Informationen und Antworten zu den relevanten Fragen aus der Praxis. In knapper und übersichtlicher Darstellung werden die wesentlichen Fragestellungen analysiert, der bestehende Rechtsstoff kritisch untersucht sowie praxistaugliche Antworten auf Fragen, die bislang offen sind, verfügbar gemacht. Die publizierte Rechtsprechung ist vollständig verarbeitet. Die Wegleitungen und Erläuterungen des *seco* sind ebenfalls berücksichtigt.

21 Autorinnen und Autoren waren gefordert, in engem Zeitplan die Entwicklungen im ArG und dessen Verordnungen weitsichtig nachzuzeichnen sowie rechtssicher und verständlich zu kommentieren. Dafür, dass dies gelungen ist, gebührt allen Beteiligten grosser Respekt und herzlicher Dank. Beim Helbing Lichtenhahn Verlag sei insbesondere Frau Virginia Bally für ihre kompetente und engagierte Betreuung gedankt.

Kritik und sonstige Anregungen sind Herausgebern, Autorinnen und Autoren sowie dem Verlag stets willkommen.

Zürich, Januar 2018

Alfred Blesi  
Thomas Pietruszak  
Isabelle Wildhaber

# Autorenverzeichnis

**Roland Bachmann, Dr. iur., LL.M.**

Rechtsanwalt und Fachanwalt SAV  
Arbeitsrecht in Zürich  
Art. 1–5

**Alfred Blesi, Dr. rer. publ. et lic. iur.**

Rechtsanwalt, Fachanwalt SAV  
Arbeitsrecht und eidg. dipl.  
Sozialversicherungsexperte in Zürich  
Art. 45–49

**Frank Emmel, lic. iur.**

Schlichter und Arbeitsgerichtsschreiber  
am Zivilgericht Basel-Stadt, Advokat  
Art. 37–39

**Marc Engler, Dr. iur.**

Rechtsanwalt und Fachanwalt SAV  
Strafrecht in Zürich  
Art. 59–62

**Martin Farner, lic. iur.**

Rechtsanwalt und Fachanwalt SAV  
Arbeitsrecht in Zürich, ehem. Präsident  
der 4. Abteilung des Arbeitsgerichts  
Zürich  
Einleitung

**Séverine Frunz, MLaw**

Rechtsanwältin in Zürich  
Art. 15–15a, Art. 18–19, Art. 22

**Damian K. Graf, PD Dr. iur., LL.M.**

Privatdozent für Straf- und  
Strafprozessrecht an der Universität  
Zürich, Rechtsanwalt  
Art. 16–17e

**Balz Gross, Dr. iur., LL.M.**

Rechtsanwalt in Zürich  
Art. 15–15a, Art. 18–19, Art. 21–22

**Reto Häggi Furrer, Dr. iur.**

Leitender Gerichtsschreiber am  
Verwaltungsgericht des Kantons Zürich,  
Lehrbeauftragter an der Zürcher  
Hochschule für Angewandte  
Wissenschaften (ZHAW), Rechtsanwalt  
Art. 50–58

**Angela Hensch, lic. iur.**

Rechtsanwältin und Fachanwältin SAV  
Arbeitsrecht in St. Gallen  
Art. 35–36a

**David Hill, MLaw**

Rechtsanwalt in Basel  
Art. 11–13

**René Hirsiger, Dr. iur.**

Rechtsanwalt, Fachanwalt SAV  
Arbeitsrecht und eidg. dipl.  
Sozialversicherungsfachmann in Zürich  
Art. 23–28

**Béatrice Hurni, Dr. iur., LL.M.**

Juristin beim Bundesamt für Justiz,  
Rechtsanwältin  
Art. 16–17e

**Gabriel Kasper, MLaw**

Doktorand an der Universität St. Gallen,  
Rechtsanwalt  
Art. 40–44b

**Fabian Looser, Dr. iur.**

Rechtsanwalt in Basel  
Art. 9–10

**Pierre-Yves Marro, Dr. iur., LL.M.**

Rechtsanwalt in Zürich und New York  
Art. 15–15a, Art. 18–19

**Philippe Nordmann, Dr. iur., LL.M.**

Rechtsanwalt in Basel  
Art. 9–13

**Harry Nötzli, Dr. iur.**

Rechtsanwalt und Fachanwalt SAV  
Arbeitsrecht in Zürich  
Art. 6–8

**Thomas Pietruszak, lic. iur.**

Rechtsanwalt und Fachanwalt SAV  
Arbeitsrecht in Zürich  
Art. 29–32, 71–74

**Thomas Sprenger, Dr. iur., MAS ECI**

Rechtsanwalt und Fachanwalt SAV  
Strafrecht in Zürich  
Art. 59–62

**Isabelle Wildhaber, Prof. Dr. iur., LL.M.**

Professorin für Privat- und  
Wirtschaftsrecht unter besonderer  
Berücksichtigung des Arbeitsrechts an  
der Universität St. Gallen, Rechtsanwältin  
Art. 40–44b

**Roger Zuber, Dr. iur., MJur**

Gerichtspräsident am Regionalgericht  
Emmental-Oberaargau, Rechtsanwalt  
Art. 20 und 20a



# Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	V
Autorenverzeichnis	VII
Abkürzungsverzeichnis	XIII
Literaturverzeichnis	XXV
<b>Einleitung</b>	<b>1</b>
<b>I. Geltungsbereich</b>	<b>15</b>
Vorbemerkungen zu Art. 1–5	16
Art. 1–5	18
<b>II. Gesundheitsschutz und Plangenehmigung</b>	<b>85</b>
Art. 6–8	86
<b>III. Arbeits- und Ruhezeit</b>	<b>109</b>
<b>1. Arbeitszeit</b>	<b>111</b>
Art. 9–14	111

<b>2. Ruhezeit</b>	203
Art. 15–22	203
<b>3. Ununterbrochener Betrieb</b>	279
Art. 23–24	279
<b>4. Weitere Vorschriften</b>	287
Art. 25–28	287
 <b>IV. Sonderschutzvorschriften</b>	 319
<b>1. Jugendliche Arbeitnehmer</b>	321
Vorbemerkungen zu den Art. 29–32	321
Art. 29–34	325
<b>2. Schwangere Frauen und stillende Mütter</b>	345
Art. 35–35 <i>b</i>	345
<b>3. Arbeitnehmer mit Familienpflichten</b>	369
Art. 36	369
<b>4. Andere Gruppen von Arbeitnehmern</b>	379
Art. 36 <i>a</i>	379
 <b>V. Betriebsordnung</b>	 381
Art. 37–39	382
 <b>VI. Durchführung des Gesetzes</b>	 397
<b>1. Durchführungsbestimmungen</b>	399
Art. 40	399
<b>2. Aufgaben und Organisation der Behörden</b>	411
Art. 41–44 <i>b</i>	411
<b>3. Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer</b>	447
Art. 45–49	447

<b>4. Verfügungsverfügungen und Verwaltungsmassnahmen</b>	481
Art. 50–54	481
<b>5. Verwaltungsrechtspflege</b>	505
Art. 55–58	505
<b>6. Strafbestimmungen</b>	511
Art. 59–62	511
 <b>VII. Änderung von Bundesgesetzen</b>	 525
Art. 63–70	526
 <b>VIII. Schluss- und Übergangsbestimmungen</b>	 527
Art. 71–74	528
Schlussbestimmungen der Änderung vom 20. März 1998	537
 <b>Anhänge</b>	 539
<b>Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1)</b>	543
<b>Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2)</b> (Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen)	597
<b>Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3)</b> (Gesundheitsschutz)	623
<b>Verordnung 4 zum Arbeitsgesetz (ArGV 4)</b> (Industrielle Betriebe, Plangenehmigung und Betriebsbewilligung)	641
<b>Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz</b> (Jugendarbeitsschutzverordnung, ArGV 5)	665
<b>Verordnung des WBF über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft (Mutterschutzverordnung)</b>	677
<b>Verordnung des WBF über gefährliche Arbeiten für Jugendliche</b>	691

<b>Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung</b>	695
<b>Verordnung über die Gebühren für die Erteilung von Arbeitszeitbewilligungen gemäss Arbeitsgesetz (GebV-ArG)</b>	707
<b>Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (Verordnung über die Unfallverhütung, VUV)</b>	709
<b>Verordnung über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Bauarbeiten (Bauarbeitenverordnung, BauAV)</b>	771
<b>Stichwortverzeichnis</b>	815

# Einleitung

- 1 Das Arbeitsgesetz gehört zum Arbeitsschutzrecht, im Gegensatz zum Arbeitsvertragsrecht, das im Obligationenrecht geregelt ist. Wenn das Arbeitsrecht heute als eigenständige Disziplin wahrgenommen wird, ist das v.a. dem Umstand zu verdanken, dass das Arbeitsschutzrecht einen bestimmenden Einfluss auf die Entwicklung des Arbeitsrechts hatte.

## I. Frühe Arbeitsschutzgesetze

- 2 Arbeitsrecht im heute verstandenen Sinn ist ein Produkt der Industrialisierung. Das heisst nicht, dass es nicht schon früher Schutzbestimmungen für Arbeitnehmer gegeben hätte. So gab es in Zürich schon 1717 eine Fabrikordnung, die ein Verbot des Truck-Systems enthielt und Mindestlöhne vorschrieb. Der Sinn dieser Regelung war aber v.a. zu verhindern, dass die Kommissionäre, welche sich zwischen die Arbeiter auf dem Land und die Arbeitgeber in der Stadt geschoben hatten, zu grosse Profite auf Kosten der Arbeiter machten (RAPPAUD, 177 f.).
- 3 Die wirtschaftliche Entwicklung im 19. Jahrhundert wurde möglich, weil die Produktion mechanisiert und in Fabriken organisiert wurde. Der dafür nötige Energiebedarf wurde in der Schweiz v.a. durch Nutzung der Wasserkraft beschafft. Das erklärt, warum die Fabriken nicht in den Zentren entstanden sind, sondern in ländlichen Gebieten an Flussläufen. Die Textilindustrie war schon im 18. Jahrhundert der wichtigste Schweizer Industriezweig und blieb es auch im 19. Jahrhundert. Sie war v.a. auf die deutsche Schweiz konzentriert. In der Romandie gab es die Uhrenindustrie, die jedoch auch noch im 19. Jahrhundert mehr auf Heimarbeit basierte.
- 4 Für die Arbeiter bedeutete die Industrialisierung eine Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen, weil die wenigen Schutzvorschriften aus der Zeit vor der Helvetik nicht mehr praktiziert wurden und weil die Spinnereien Tag und Nacht betrieben wurden. Daher war die Zeit seit Beginn der Mechanisierung bis etwa 1830 die schlimmste Zeit für Arbeiter (RAPPAUD, 187).
- 5 Kinderarbeit war schon im Ancien Régime ein Problem. Es verschärfte sich zu Beginn der Industrialisierung derart, dass der Erziehungsrat des Kantons Zürich ein Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern einführte (9 Jahre) und Höchstarbeitszeiten vorschrieb (RAPPAUD, 189 f.). Weitere Regeln sollten gewährleisten, dass die Kinder Zeit zum Schulbesuch hatten und zumindest lesen lernten.
- 6 Im Kanton Glarus war die Textilindustrie bereits im 18. Jahrhundert ein wichtiger Erwerbszweig, der durch die Einführung mechanischer Spinnmaschinen an Bedeutung gewann (JANSER, 14 ff.). Das Gewicht der Textilindustrie erklärt die Vorreiterrolle, die der Kanton Glarus bei der Arbeitsschutzgesetzgebung im 19. Jahrhundert übernahm. Glarus führte als erster Kanton mit

der Verordnung vom 28.1.1824 ein Nachtarbeitsverbot ein, das allerdings feuerpolizeilich motiviert war (JANSER, 78).

Das Nachtarbeitsverbot wurde zwar mit Verordnung vom 12.11.1845/ 14.1.1846 bekräftigt, durch das Gesetz über das Arbeiten an den Spinnmaschinen der Landsgemeinde 1848 jedoch wieder aufgehoben. Das Gesetz der Landsgemeinde legte tägliche Höchstarbeitszeiten fest: Innerhalb von 24 Std. durften Arbeiter tagsüber nur während höchstens 13 Std. beschäftigt werden und zur Nachtzeit höchstens 11 (JANSER, 80 f.), dies in Spinnereien mit durchgehendem 24-Stundenbetrieb. Das Gesetz sah auch ein Arbeitsverbot an Sonn- und Feiertagen vor (§ 7 des Gesetzes). Schulpflichtige Kinder durften nicht beschäftigt werden. Dieses Gesetz beschränkte zum ersten Mal in Europa die Arbeitszeit erwachsener Arbeitnehmer und darf schon deshalb als Meilenstein in der Arbeitsschutzgesetzgebung bezeichnet werden. Es ist auch das erste Gesetz, das den Schutz der Arbeitnehmer insgesamt als Ziel hatte. 7

Der Kanton Zürich erliess am 24.10.1859 ein Gesetz betr. die Verhältnisse der Fabrikarbeiter. Das Verbot der Beschäftigung von Kindern, welche die Alltagsschule noch nicht abgeschlossen haben, ist auch in diesem Gesetz enthalten (§ 1). Interessant an der Zürcher Gesetzgebung ist die Definition der Fabrik in § 2: «Als Fabriken sind anzusehen alle Gebäude, in denen mit Anwendung von Wasser- oder Dampfkraft Garne, Gewebe oder gefilzte Stoffe verfertigt, vervollkommenet oder in denen Metalle bearbeitet werden; ferner die Gießereien, Pulver- und Zündstofffabriken, Glas- und Thonwaarenfabriken, Papierfabriken und Kattundruckereien. Der Regierungsrath wird ermächtigt, auch noch weitere Gewerbe als Fabriken zu erklären.» Im Gegensatz zu den späteren Fabrikgesetzgebungen wird der Begriff der Fabrik hier sehr konkret nach der damals vorhandenen Industrie gefasst. Höchstarbeitszeiten enthielt das Gesetz nur für Kinder (§ 4). Gemäss § 5 war der Fabrikbesitzer verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit nötigen Vorkehrungen zu treffen. 8

Das Zürcher Fabrikgesetz enthielt auch gewisse Vorschriften arbeitsvertraglicher Art. So musste der Fabrikbesitzer seine Fabrikordnung in den Arbeitslokalen anschlagen (§ 7) und zudem genehmigen lassen (§ 6). Als Kündigungsfrist nannte das Gesetz 14 Tage, von der jedoch durch Vereinbarung abgewichen werden konnte. Geregelt wurde im gleichen Paragraphen auch die fristlose Entlassung, die nur bei einer «bedeutenden Verletzung der Fabrikordnung» zulässig war (§ 8). Es entstand hier im Keim ein Arbeitsrecht, das über das blosse Arbeitsschutzrecht hinausging. 9

Demgegenüber beschränkte sich das Glarner Gesetz über die Fabrikpolizei von 1864 (vgl. den Text des Gesetzes bei JANSER, 150 f.) darauf, Bestimmungen über den Arbeitnehmerschutz aufzustellen, ohne zugleich arbeitsver- 10

tragliche Regeln vorzusehen. Als Höchstarbeitszeit wurden 12 Std. täglich festgelegt (§ 4). Die Nacharbeit wurde wiederum verboten (§ 6). Weiter gab es ein Arbeitsverbot für Frauen vor und nach der Niederkunft (§ 7). Der Fabrikbegriff wurde viel allgemeiner gefasst als im Zürcher Gesetz von 1859. Es genügte dazu, dass Arbeiter ausserhalb ihrer Wohnungen in geschlossenen Räumen beschäftigt wurden (§ 1).

- 11 Fabrikordnungen gab es auch im Kanton Glarus. Sie wurden jedoch gesetzlich kaum geregelt, denn auch im Gesetz über die Fabrikpolizei wurde nur festgehalten, dass Fabrikbesitzer, abgesehen vom Gesundheitsschutz, für die Aufrechterhaltung von Ordnung, Reinlichkeit und der guten Sitten zu sorgen hatten (§ 8). Dementsprechend vielfältig und problematisch waren die einzelnen Regelungen in den Betrieben (JANSER, 60 ff.). Im Kanton Zürich mussten die Fabrikbesitzer immerhin Buch über die verhängten Bussen und über die Verwendung der Bussengelder Rechenschaft ablegen (§ 9 des Gesetzes von 1859). Fabrikordnungen waren in dieser Zeit vor Einführung des Obligationenrechts ein wichtiges Instrument, um die Gleichbehandlung der Fabrikarbeiter zu fördern, und um sicherzustellen, dass diese die geltenden Regeln lesen konnten. Da die Fabrikarbeiter der hoffnungslos schwächere Vertragspartner waren, musste die behördliche Genehmigung sicherstellen, dass keine unbilligen Regeln aufgestellt wurden.

## II. Das Fabrikgesetz von 1877

- 12 Mit der Totalrevision der Bundesverfassung von 1874 erhielt der Bund die Kompetenz, Bestimmungen über die Arbeit in Fabriken aufzustellen (Art. 34 BV 1874, BAUMGÄRTNER, 87 f.). Der Bundesrat machte sich umgehend an die Arbeit und legte dem Parlament die Botschaft für ein eidgenössisches Fabrikgesetz vor (BBl 1875, IV 921 ff.). Das Fabrikgesetz hatte eine Referendumsabstimmung zu bestehen und wurde mit 51,5% Ja-Stimmen nur knapp angenommen (LINDER/BOLLIGER/RIELLE, 43).
- 13 Verglichen mit den Vorläufern in den Kantonen war das Fabrikgesetz 1877 ein markanter Fortschritt, was auch von den Gewerkschaften anerkannt wurde (HEEB, Gewerkschaftsbund, 170). Es enthielt einerseits Bestimmungen über den Arbeitnehmerschutz, andererseits aber auch solche vertragsrechtlicher Art.
- 14 Zur ersten Gruppe gehörten Art. 2 (Pflicht zum Betrieb ohne Gefährdung der Arbeitnehmer), Art. 3 (Plangenehmigung), Art. 11 (tägliche Höchstarbeitszeit von 11 Std.) sowie die Bestimmungen über die Beschäftigung von Frauen und Kindern (Art. 15 und 16).
- 15 Das Fabrikgesetz 1877 (AS III 1877, 241 ff.) enthielt aber auch ein Kern-Arbeitsrecht. Dazu gehörten die Bestimmungen über die Fabrikordnungen



(Art. 7 und 8), die von den Kantonsregierungen zu genehmigen waren (Art. 8), über die Kündigungsfrist und die fristlose Entlassung (Art. 9) sowie über die Lohnzahlung und das Truckverbot (Art. 10). Neu war auch die Haftung des Fabrikbesitzers i.S. einer Kausalhaftung mit Exkulpationsmöglichkeit (Art. 5).

Da Art. 34 BV 1874 explizit von Fabrikarbeit spricht, ist es verständlich, dass ein Fabrikgesetz erlassen wurde. Allerdings wurde dem Bund anlässlich der Totalrevision der Bundesverfassung auch die Gesetzgebungskompetenz für das Obligationenrecht übertragen, so dass man auch an zivilrechtliche Regelungen hätte denken können, die nicht nur Fabrikarbeiter, sondern Arbeitnehmer überhaupt geschützt hätten. Das war aber offenbar beim Erlass des Fabrikgesetzes 1877 noch kein Thema. Die zivilrechtlichen Regelungen des ersten Fabrikgesetzes traten auch nicht in Konflikt mit der ebenfalls sehr sparsamen Regelung des Dienstvertrages im Obligationenrecht von 1881.

Die Schweiz des frühen 19. Jahrhunderts war geprägt durch das Textilgewerbe und die Uhrenindustrie. Zur Zeit des ersten eidgenössischen Fabrikgesetzes war die Textilindustrie immer noch wichtig, doch kamen nun die Elektroindustrie (Brown Boveri) und die Maschinenindustrie (Sulzer, Rieter) hinzu sowie weitere Industriezweige, wie etwa die Pharmaindustrie. Das Eisenbahnnetz machte den Transport von Gütern einfacher. Das galt auch für den Transport landwirtschaftlicher Güter, wie etwa Getreide, welches im Ausland billiger produziert werden konnte. Entsprechende Umstrukturierungen in der Landwirtschaft waren die Folge (GITERMANN, 518; WECKER 439 f.). Da die Schweiz keine nennenswerten Rohstoffe besitzt, blieb dem Land gar nichts anderes übrig, als auf die industrielle Produktion zu setzen. Diese nahm denn auch im letzten Viertel des 19. Jahrhunderts stark zu. Die Devise lautete: «produktionstechnische Spitzenleistung oder Verarmung und Untergang» (GITERMANN, 517).

Im letzten Viertel des 19. Jahrhunderts entstanden der Schweizerische Gewerkschaftsbund (1880) und die Sozialdemokratische Partei der Schweiz (1888). Diese Gründungen waren die Reaktion auf die nach wie vor prekäre Lage der arbeitenden Bevölkerung. Diese Organisationen bemühten sich um einen Ausbau des Arbeitnehmerschutzes, insb. um eine Verkürzung der täglichen Höchstarbeitszeit. Bemängelt wurde aber auch die angeblich allzu generöse Bewilligung von Nacht- und Sonntagsarbeit bzw. die allzu generöse Annahme von Hilfsarbeiten gem. Art. 12 Fabrikgesetz 1877 (vgl. z.B. die Beschwerde des Grütlivereins in BBl 1895, I 393 ff.).

Auch die Lohnzahlung und die Verpflichtung der Arbeiter, den Lohn in Form von Waren entgegennehmen zu müssen, war ein Thema (Motion Comtesse, BBl 1891, IV 82). Man fragte sich auch, ob es nicht angezeigt sei, die Mindestzahl an Arbeitern herabzusetzen, die für den Begriff der Fabrik nötig war, um

16

17

18

19

mehr Betriebe dem Fabrikgesetz unterstellen zu können (Motion Comtesse BBl 1891, III 195).

- 20** Im Fabrikgesetz von 1877 fehlte eine Regelung der Probezeit. Art. 9 Fabrikgesetz 1877 bestimmte jedoch, dass durch schriftliche Vereinbarung die Kündigungsfrist des Gesetzes geändert werden könne. Eine solche abweichende Regelung konnte jedoch weder durch Ortsgebrauch noch durch blosser Aufnahme in eine Fabrikordnung eingeführt werden, da die schriftliche Zustimmung des Arbeiters fehlte (ZR 1906, 76; vgl. zum Fabrikgesetz 1914 [AS XXX 1914, 535 ff.] auch ZR 1940, 19a). Verbreitet waren auch Bussenregelungen. Eine Appenzeller Stickerei belastete ihren Arbeitern für unbegründete Abwesenheiten, Zuspätkommen oder zu frühes Nachhausegehen eine Maschinenentschädigung. Die Appenzeller Stickerkrankenkasse sah darin Bussen, die sie für sich beanspruchte, da sie die einzige Krankenkasse für Sticker gewesen sei und der Maschinenzins gemäss Fabrikordnung der Krankenkasse ver falle. Das Bundesgericht sprach der klagenden Kasse jedoch die Sachlegitimation ab, da die Arbeiter hätten klagen müssen (BGE 13 I 210 ff.).

### III. Das Fabrikgesetz von 1914/1920

- 21** Im Jahr 1908 wurde dem Bund die Gesetzgebungskompetenz auch für das Gewerbewesen übertragen. Schon vier Jahre vorher hatte der Nationalrat eine Motion seines Mitgliedes Studer für erheblich erklärt, die generell auf kürzere Arbeitszeiten und besseren Schutz der Arbeiter abzielte und eine Revision des Fabrikgesetzes anstrebte. Der Bundesrat führte diesen Auftrag aus und unterbreitete den Räten seine entsprechende Botschaft vom 6.5.1910 (BBl 1910, III 575). Angesichts der neuen Kompetenz zur Gewerbegesetzgebung war die Beschränkung der Novelle auf Fabriken weit weniger selbstverständlich als 1877 (vgl. HEEB, Diss. 1939, 153 ff.). Der Bundesrat entschied sich dennoch dafür, weil die Ungeduld der Fabrikarbeiterschaft dies ebenso nahelegte wie der Umstand, dass eine Gewerbegesetzgebung noch im Stadium der Vorstudien steckte.
- 22** Die Verhältnisse veränderten sich seit 1877 auch insoweit, als 1911 das Obligationenrecht revidiert wurde, das eine weit ausführlichere Regelung des Dienstvertrages enthielt als das Obligationenrecht 1881.
- 23** Das Fabrikgesetz von 1877 kam mit 21 Artikeln aus. Das Fabrikgesetz von 1914 umfasste demgegenüber 96 Artikel, die jedoch mit einer Ausnahme (Art. 85 über die Fabrikkommission) 1914 noch nicht in Kraft gesetzt wurden. Denn 10 Tage nach dem Beschluss des Ständerates wurde der österreichische Thronfolger in Sarajevo ermordet, was zur Kriegserklärung Österreichs und zum 1. Weltkrieg führte. In der Schweiz herrschte fortan Notrecht mit dem entsprechenden Vollmachtenbeschluss (KLEY, 117 f.).

Wie schon das Fabrikgesetz von 1877 enthielt auch dasjenige von 1914 zwei Gruppen von Bestimmungen: einerseits die eigentlichen Arbeitsschutznormen (Höchstarbeitszeiten, Unfallverhütung, Schutz von Frauen und Jugendlichen), andererseits ein ausführlicher formuliertes Arbeitsrecht für Fabrikarbeiter. Zwar wird in Art. 20 darauf hingewiesen, dass das Rechtsverhältnis der Fabrikarbeiter zum Fabrikinhaber dem Obligationenrecht unterstehe, jedoch nur insoweit, als das Fabrikgesetz nichts anderes bestimmt. So wurden z.B. Kündigungsfristen und -termine anders geregelt (Art. 21 und 22). Zum ersten Mal begegnen wir hier einer Beschränkung des Kündigungsrechts: Bei Unfall oder Krankheit durfte das Arbeitsverhältnis während vier Wochen nicht gekündigt werden, und bei obligatorischem Militärdienst stand die Kündigungsfrist still. (Art. 23). Schwangeren durfte in den sechs Wochen nach ihrer Niederkunft nicht gekündigt werden (Art. 69 Abs. 2). Geregelt wurde auch die Art und Weise der Lohnzahlung (Art. 25), die fristlose Entlassung und die vertragswidrige Auflösung des Vertrags durch den Arbeitnehmer (Art. 26). Ebenfalls neu war die Regelung des Arbeitsprozessrechts (Gerichtsstand, Offizialmaxime, kostenloses Verfahren, Mündlichkeit und Verbot berufsmässiger Prozessvertretung, Art. 29).

24

Der 1. Weltkrieg führte zu grosser sozialer Not weiter Bevölkerungskreise. Wehrmänner bekamen keinen Erwerbsersatz, die Lebenshaltung verteuerte sich, weshalb sich im Lauf der Kriegsjahre die Arbeiterschaft radikalisierte (ZALA, 497). Das Ende des 1. Weltkrieges markiert die bisher tiefgreifendste Krise des Kapitalismus. Das zaristische Russland brach zusammen und war fortan die Bühne des grössten kulturellen und wirtschaftlichen Experiments des 20. Jahrhunderts. In Deutschland und Österreich wurden die Monarchien hinweggefeigt. In der Schweiz waren die Kriegsfolgen weit weniger gravierend. Der Generalstreik von 1918 führte aber doch zu einer weiteren Verkürzung der Arbeitszeit auf 48 Wochenstunden.

25

Das Fabrikgesetz wurde 1919 (Fabrikgesetz 1919 [Revision Arbeitszeit] Bundesgesetz betr. die Arbeitszeit in den Fabriken AS XXXV 1919, 782 ff) einer Revision unterzogen, welche die Regeln über die Arbeitszeit betraf, noch bevor das Gesetz vollständig in Kraft trat. Das Fabrikgesetz von 1914 sah eine tägliche Höchstarbeitszeit vor, nämlich 10 Std., an Tagen vor Sonn- oder Feiertagen neun Std. Die Novelle von 1919 schreibt demgegenüber eine *wöchentliche* Höchstarbeitszeit von 48 Std. vor. Damit wurde ein Anliegen der Arbeitgeber realisiert, die schon beim Fabrikgesetz von 1914 eine wöchentliche Höchstarbeitszeit statt einer täglichen Höchstarbeitszeit angeregt hatten. Die damaligen Bedenken gegen eine wöchentliche Höchstarbeitszeit (Gesundheitsschutz und einfachere Kontrolle) überzeugten den Bundesrat 1919 nicht mehr (BBl 1919, II 127); er vertraute auf die Behörden und auf die Aufmerksamkeit der Arbeiterschaft.

26

- 27** Ungelöst blieb 1919 auch die Frage, wie die Arbeitszeit im Gewerbe zu regeln sei. Der Bundesrat verzichtete erneut auf den Einbezug des Gewerbes unter Hinweis darauf, dass ein solches Arbeitszeitgesetz nicht in kurzer Zeit zu erreichen sei. Zudem glaubte er, im geplanten Gesetz über die Ordnung des Arbeitsverhältnisses (BBl 1919, III 846 ff.) genügende Handhaben zu besitzen, um im Gewerbe die nötigen Regelungen zu bewirken (BBl 1919, II 124). Dieses Gesetz scheiterte allerdings in der Volksabstimmung äusserst knapp mit 49,8% Ja-Stimmen (LINDER/BOLLIGER/RIELLE, 127; BAUMGÄRTNER, 140 ff.).
- 28** Der Fabrikbegriff gem. Art. 1 Fabrikverordnungen (AS XXXV (1919), 789 ff. Bereinigte Sammlung Band 8 XIV, 26 ff.) schuf merkwürdige Abgrenzungen zwischen Fabrikbetrieben und Gewerbebetrieben. Eine Damenschneiderei, die 10 Arbeiterinnen beschäftigte, die alle über 18 Jahre alt waren, unterstand dem Fabrikgesetz nicht. Hätte dieselbe Schneiderei nur vier erwachsene Arbeiterinnen und eine Ausbildungs- und eine Lehrtochter beschäftigt, beide unter 18 Jahre alt, so wäre sie dem Fabrikgesetz unterstellt gewesen, hätte kürzere Arbeitszeiten einhalten und die Arbeiterinnen bei der SUVA gegen Unfall versichern müssen (StGG, 6). Trotzdem blieb es beim Fabrikgesetz, bis dieses durch das Arbeitsgesetz abgelöst wurde.
- 29** 1924 lehnte das Volk die sog. Lex Schulthess ab, die es erlaubt hätte, in Krisenzeiten die Höchstarbeitszeit auf 54 Wochenstunden hinaufzusetzen (LINDER/BOLLIGER/RIELLE, 149).
- 30** Das Obligationenrecht 1881 war bzgl. des Arbeitsvertragsrechts das Gesetz eines Nachtwächterstaates. Demgegenüber enthielt das Obligationenrecht 1911 gewisse zwingende Minimalbestimmungen, z.B. hinsichtlich der Kündigungsfristen (Art. 348 Obligationenrecht 1911). So stellte sich die Frage, ob Art. 21 Fabrikgesetz, der eine 14-tägige Kündigungsfrist vorsah, auch auf überjährige Arbeitsverhältnisse anzuwenden sei, für welche Art. 348 Obligationenrecht 1911 eine zweimonatige Kündigungsfrist vorsah, die zudem durch Vereinbarung nicht unter einen Monat festgelegt werden konnte. Das Zürcher Obergericht entschied sich für die uneingeschränkte Anwendung von Art. 21 Fabrikgesetz, weil in einer Fabrik einheitliche Kündigungsfristen gelten müssten und die Haftungsbestimmung des Art. 26 Fabrikgesetz (Entschädigungen bei gesetzwidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses) auf Art. 21 Fabrikgesetz abgestimmt sei und nicht auf die Kündigungsregelung des Obligationenrechts 1911 (ZR 1923, Nr. 71; vgl. zum Verhältnis des Fabrikgesetzes zum Obligationenrecht 1911 auch ZR 1913 Nr. 118). Diese Lösung wurde als unbefriedigend empfunden (ZK-OSER/SCHÖNENBERGER, Art. 348 N 13). Die Berufung auf Art. 348 Obligationenrecht 1911 scheiterte auch gegenüber schriftlichen Abreden, mit denen jegliche Kündigungsfrist wegbedungen wurde (ZR 1935 Nr. 70d). Das Fabrikgesetz beinhaltete nach 1911 somit nicht nur Besserstellungen gegenüber

den nur nach Obligationenrecht angestellten Mitarbeitern, sondern manchmal auch Verschlechterungen.

Die Zwischenkriegszeit und die Zeit des 2. Weltkriegs waren schwierige und teilweise turbulente Zeiten gerade für Arbeitnehmer. Das Fabrikgesetz blieb jedoch unverändert in Kraft. Das heisst nicht, dass man sich nicht um den Schutz von Arbeitnehmern bemüht hätte. Zu denken ist z.B. an den Schutz jugendlicher und weiblicher Arbeitnehmer in den Gewerben 1922, die Lieferierung über die Handelsreisenden, die Heimarbeit, das Gesetz über die wöchentliche Ruhezeit, um nur einige zu nennen.

31

Der zweite Weltkrieg hatte grosse Zerstörungen hinterlassen. Es gab also Einiges zu tun, und die Schweiz befand sich mit intakten Produktionsanlagen in einer guten Position, von der nun einsetzenden Konjunktur zu profitieren. Diese wurde unter anderem durch den Marshallplan gefördert. Im Gegensatz zu früheren Jahrzehnten nahmen die Arbeitnehmer am wirtschaftlichen Erfolg teil, was damit zusammenhängen dürfte, dass damit die Attraktivität sozialistischer Gesellschaftsentwürfe gemindert werden konnte, und die Arbeitnehmer auch zu Kunden und damit zu Abnehmern der Waren wurden, welche die wachsende Wirtschaft produzierte.

32

#### IV. Das Arbeitsgesetz 1964

In die Zeit des Aufschwungs nach dem 2. Weltkrieg fällt die längst fällige Revision des Fabrikgesetzes. Die Botschaft zum Arbeitsgesetz berichtet über die lange Geschichte der Bemühungen um eine allg. Arbeitsschutzgesetzgebung (Botschaft Arbeitsgesetz, 917 ff.; vgl. auch die graphische Übersicht bei BAUMGÄRTNER, 249). Erste Entwürfe zu einer allg. Arbeitsschutzgesetzgebung legte der Gewerbeverband schon 1918 vor. 1929 folgte der Entwurf von Prof. Walther Hug, 1935 der Vorentwurf PFISTER. Der Krieg brachte die Arbeit ins Stocken. Der Gesetzgebungsprozess wurde aber durch eine parlamentarische Motion 1943 wieder in Gang gesetzt. Eine vorberatende Kommission, grosse und kleine Expertenkommissionen nahmen in der Folge ihre Arbeit auf. Schliesslich lag im Dezember 1950 eine Gesetzesvorlage vor, die in die Vernehmlassung gegeben werden konnte. Nun kamen die Arbeiten am Arbeitsgesetz erneut ins Stocken, weil das Gesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen Vorrang hatte. Nach Erledigung dieser Aufgabe trat die kleine Expertenkommission erneut zusammen; die Fabrikkommission beriet die Vorlage im Herbst 1959. Danach folgte die Botschaft am 30. September 1960.

33

Das Fabrikgesetz war Arbeitsschutzgesetzgebung und Sonderarbeitsrecht für Fabrikarbeiter in einem. Diese Konzeption hatte historische Gründe, die in der begrenzten Gesetzgebungskompetenz des Bundes im 19. Jahrhundert

34

zu suchen sind. Das Arbeitsgesetz gibt diese Konzeption mit Recht auf und beschränkt sich auf den Arbeitsschutz. Damit schuf die Novelle jedoch einen erheblichen Anpassungsbedarf im Obligationenrecht, da die Errungenschaften, wie z.B. Kündigungsverbote bei Sperrfristen oder Schwangerschaft und die vereinfachte Erledigung von Streitigkeiten, nicht einfach preisgegeben werden sollten. Daher führte das Arbeitsgesetz zur Revision des privatrechtlichen Arbeitsrechts und zum Arbeitsvertragsrecht von 1971. Das Fabrikgesetz ist im Übrigen durch das Arbeitsgesetz nicht vollständig aufgehoben worden. Die Regeln über die kantonalen Einigungsstellen bestehen weiter und sind noch heute in Kraft (Art. 30–35 Fabrikgesetz [SR 821.41]; s. Art. 72 N 2 ff.).

- 35** Das Parlament beriet die Vorlage zum Arbeitsgesetz ausführlich. Besonders umstritten waren die Höchstarbeitszeiten. Insbesondere die Bauwirtschaft, die neu dem Arbeitsgesetz unterstellt wurde, befürchtete kürzere Arbeitszeiten als bisher. Daher blieb die Frage der Höchstarbeitszeit bis zum Schluss umstritten. Schliesslich gelang der Kompromiss mit Höchstarbeitszeiten von 46 und 50 Wochenstunden, der Möglichkeit späterer Reduktion und Erhöhung für bestimmte Gruppen von Betrieben. Verglichen mit dem Fabrikgesetz 1920 waren diese Arbeitszeiten kaum ein Fortschritt. 1976 reduzierte der Bundesrat die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 46 auf 45 Std.

## V. Arbeitsgesetzrevisionen

- 36** Das Arbeitsgesetz wurde auf dem Höhepunkt der Nachkriegskonjunktur erlassen, was wohl mit ein Grund dafür war, dass der Kompromiss doch noch gelang. Wenige Jahre danach änderte sich das wirtschaftliche Umfeld dramatisch. Das System fester Wechselkurse fiel dahin, die Ölkrise löste eine Rezession aus und in den 80er Jahren gewann der Neoliberalismus an Terrain. Rationalisierung, Flexibilisierung und Globalisierung pflügten die Welt der Wirtschaft um. In den 90er Jahren war von der Euphorie der Nachkriegskonjunktur nicht mehr viel übrig geblieben.
- 37** In diese Zeit fiel die erste Revision des Arbeitsgesetzes. Ein erster Vorentwurf von 1989 wurde mehrheitlich kritisch aufgenommen (BBl 1994 II 157, 160; TSCHUDI, 15). Daher unternahm der Bundesrat einen zweiten Anlauf, der zur entsprechenden Botschaft 1994 führte (BBl 1994 II 157 ff.). Anlass für die Revision war die Annahme von Art. 4 Abs. 2 aBV, der eine Überprüfung der Sondervorschriften für Frauen nötig machte. So wurde die Aufhebung des generellen Verbots der Nacht- und Sonntagsarbeit für Frauen beantragt. Weiter sollte die Abendarbeit von 20 bis 23 Uhr erlaubt werden. Im Gegenzug beantragte der Bundesrat kompensatorische Massnahmen wie insb. Zeitzuschläge bei Nacht- und Sonntagsarbeit, die aber abgelehnt wurden. Sondervorschriften für Frauen sollten nicht mehr an das Geschlecht schlechthin

anknüpfen, sondern an die Tatsache der Schwangerschaft und Mutterschaft. Die Bewilligungspflicht für Überzeitarbeit sollte abgeschafft werden. Im Verlauf der parlamentarischen Beratungen wurde ein ursprünglich von Nationalrat Allenspach eingebrachter Antrag gutgeheissen, wonach die Kantone an bis zu sechs Sonntagen Sonntagsarbeit in Verkaufsgeschäften bewilligen können (AB NR 1995 II 896 ff.). Die Vorlage scheiterte in der Volksabstimmung deutlich mit 67 % Nein-Stimmen (LINDER/BOLLIGER/RIELLE, 551 f.). Die Gründe dafür lagen in der Lockerung der Sonntagsarbeit, der fehlenden Zeitkompensation bei Nachtarbeit und der Zulassung der Abendarbeit (BBl 1998 1395). Am 1.7.2008 wurden vier Sonntagsverkäufe pro Jahr eingeführt (Art. 19 Abs. 6 Arbeitsgesetz; AS 2008, 2903). Ein Referendum dagegen wurde nicht ergriffen.

Nach der Niederlage der Revision von 1996 wurden sofort neue parlamentarische Vorstösse eingereicht, welche darauf abzielten, die unbestrittenen Neuerungen der Vorlage von 1996 umzusetzen, d.h. insb. auf die sechs Sonntagsverkäufe zu verzichten und den Zeitzuschlag für Nachtarbeit einzuführen (BBl 1998 1395 ff.). Diese Vorlage wurde ebenso deutlich angenommen wie ihre Vorgängerin abgelehnt worden war (LINDER/BOLLIGER/RIELLE, 569 f.).

Kaum war diese Revision unter Dach und Fach, zeichnete sich das nächste Problem ab: die sehr langen Arbeitszeiten der Assistenzärzte. Eine parlamentarische Initiative von Nationalrat Suter zielte darauf ab, die Assistenzärzte dem Arbeitsgesetz zu unterstellen (BBl 2001 6098 ff.). Das führte dazu, dass das öffentliche Dienstrecht nur noch zugunsten der Arbeitnehmer von den arbeitsgesetzlichen Arbeits- und Ruhezeiten abweichen durfte (Art. 71 lit. b Arbeitsgesetz). Revidiert wurde auch Art. 7 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, demzufolge nur noch öffentlich-rechtliche Anstalten ohne Rechtspersönlichkeit vom Arbeitsgesetz ausgenommen werden können. Das bedeutete für zahlreiche öffentliche Anstalten mit Rechtspersönlichkeit wie etwa Universitäten die Unterstellung unter das Arbeitsgesetz.

Am 22.3.2002 schützte das Bundesgericht einen Entscheid des Zürcher Verwaltungsgerichts teilweise mit der Folge, dass nur unter restriktiven Bedingungen von einem Bahnnebenbetrieb ausgegangen werden darf (BGer, 22.3.2002, 2A.256/2001). Als Folge davon durften gewisse Geschäfte, z.B. im Zürcher Shopville oder am Flughafen Zürich, die nicht primär die Bedürfnisse von Reisenden abdeckten, am Sonntag zwar öffnen, aber kein Personal beschäftigen (vgl. BBl 2004 1623). Dies löste eine weitere Revision des Arbeitsgesetzes aus, die am 1.4.2006 in Kraft trat (Art. 27 Abs. 1<sup>ter</sup> Arbeitsgesetz) und die vom Bundesgericht verordneten Beschränkungen wieder aufhob. Auch darüber musste das Volk entscheiden (LINDER/BOLLIGER/RIELLE, 661 f.). Die Revision wurde angenommen. Eine analoge Regelung für Tank-

38

39

40

stellenshops wurde am 22.9.2013 mit 55,8% Ja-Stimmen angenommen (Art. 27 Abs. 1<sup>quater</sup> Arbeitsgesetz).

- 41** Die neuesten Änderungen im Arbeitsgesetz sind auf Verordnungsstufe vorgenommen worden, so etwa die bezahlte Stillzeit (Art. 60 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz) und die Erleichterungen bei der Erfassung der Arbeitszeit (Art. 73a und 73b Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz).

## **VI. Inhalt und Gesetzestechnik des Arbeitsgesetzes**

- 42** Das Arbeitsgesetz ist in erster Linie ein Gesetz, das die Arbeitszeit, deren Länge und deren Lage regelt. Das Fabrikgesetz von 1877 konnte diesen Gegenstand noch in 3 Artikeln regeln (Art. 12–14 Fabrikgesetz von 1877); im Fabrikgesetz von 1914 war es bereits ein ganzer Abschnitt (Art. 40–64 Fabrikgesetz 1914), ebenso auch im Arbeitsgesetz von 1964 (Art. 9–28 Arbeitsgesetz).
- 43** Der Geltungsbereich der Arbeitsschutzgesetzgebung war zu Beginn eng begrenzt und deckte nur einen kleinen Teil sämtlicher Arbeitsverhältnisse ab, eben nur die Arbeit in Fabriken. Was als Fabrik gilt, wurde im Laufe der Zeit zwar stetig erweitert (HEEB, Diss. 1939, 156 ff.); der grosse Schritt zu einer allg. Arbeitsschutzgesetzgebung machte aber erst das Arbeitsgesetz.
- 44** Das zweite Thema des Arbeitsgesetzes ist der Schutz der Arbeitnehmer. Das bedeutet zunächst Verhinderung von Gefahren, Unfallverhütung und ganz allg. Verhinderung von Beeinträchtigungen der Gesundheit durch Umstände am Arbeitsplatz. Dazu dienen die Vorschriften über Gestaltung der Arbeitsräume und die Plangenehmigung, die sicherstellen soll, dass gesetzeskonforme Arbeitsräume geschaffen werden.
- 45** Der historisch älteste Regelungsgegenstand ist der Schutz von Kindern und Jugendlichen im Arbeitsprozess. Dieser Schutz ist heute strenger als noch zu Beginn des 19. Jahrhunderts, hat aber dank guten schulischen Angeboten und höherem Wohlstandsniveau einiges an Brisanz eingebüsst.
- 46** Der Schutz von Frauen ist ebenfalls ein altes Anliegen der Arbeitsschutzgesetzgebung. So findet sich das generelle Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot bereits im Fabrikgesetz von 1877. Heute knüpft der Schutz nicht mehr an das Geschlecht als solches an, sondern an die Schwangerschaft und Mutterschaft.
- 47** Die Gesetzestechnik des Arbeitsgesetzes folgt dem Umstand, dass nicht bloss Fabrikarbeit, sondern Arbeit überhaupt hinsichtlich ihres Schutzes zu regeln ist. Es handelt sich dabei um ein weites Feld ganz verschiedener Tätigkeiten. Ausgespart bleiben praktisch nur noch die Urproduktion und die privaten Haushalte. Die übrigen Ausnahmen in Art. 2 Arbeitsgesetz haben eigene und teilweise sehr feinmaschige Regelungen, wie etwa der öffentliche Verkehr.



Daher muss sich das Gesetz darauf beschränken, die Grundsätze, die grossen Linien zu bestimmen und die Detailregelung den Verordnungen vorbehalten, damit das Gesetz lesbar bleibt. Dem Bundesrat war diese Problematik von Anfang an bewusst. Er widmete dem Verhältnis von Gesetz und Verordnung einen eigenen Abschnitt in seiner Botschaft (Botschaft Arbeitsgesetz, 927 ff.). Man muss daher das Arbeitsgesetz immer im Zusammenhang mit seinen sehr ausführlichen Verordnungen lesen. Dabei ist die Verordnung 1 die Ausführung des Gesetzes. Die Verordnung 2 basiert auf Art. 27 Arbeitsgesetz und enthält einen sehr umfangreichen Katalog von Ausnahmen für bestimmte Arten von Betrieben. In der Verordnung 3 schliesslich werden die Vorschriften zum Gesundheitsschutz zusammengefasst. Die Verordnung 4 (Plangenehmigung) und 5 (Schutz jugendlicher Arbeitnehmer) gehören ebenfalls zu den Kernbereichen des Gesetzes. 48

Unterhalb der Verordnung gibt es noch eine weitere Ebene, nämlich diejenige der Wegleitungen des SECO, welche zusätzliche Konkretisierungen enthalten. So bestimmt bspw. Art. 38 Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz, dass das SECO Richtlinien über die Anforderungen an den Gesundheitsschutz erlassen kann. Es gibt aber nicht nur dazu eine Wegleitung, sondern zu allen Bestimmungen des Gesetzes und der Verordnung. 49

Nationalrat Schaller lobte am Arbeitsgesetz, dass es gegenüber dem Fabrikgesetz weniger Artikel enthalte (AB 1962 I NR 104). Das war aber die Folge davon, dass sämtliche arbeitsvertraglichen Bestimmungen im Gesetzesentwurf fehlten, da sie richtigerweise in die Revision des Arbeitsvertragsrechts einbezogen wurden. Das Arbeitsgesetz ist somit nicht wirklich schlanker geworden, sondern hat gegenüber seinem Vorgänger an Komplexität zugenommen, was der Ausdehnung des Geltungsbereichs entspricht. 50

Der Begriff der Fabrik ist mit Erlass des Arbeitsgesetzes nicht untergegangen, sondern existiert als industrieller Betrieb mit Sondervorschriften wie etwa der Plangenehmigung weiter (Art. 5 Arbeitsgesetz). Auch die Fabrikordnung ist nicht vollständig verschwunden. Ursprünglich war die Fabrikordnung vorgeschrieben, damit das Arbeitsverhältnis auch hinsichtlich Lohnzahlung und Kündigung geregelt war und nicht nur in Bezug auf den Arbeitsschutz (Art. 11 Fabrikgesetz 1877). Die Fabrikordnung ersetzte das fehlende Arbeitsvertragsrecht. Mit Inkrafttreten des Arbeitsvertragsrechts 1911 stellte dieses alternative Regelungsansätze zur Verfügung, wie insb. den Gesamtarbeitsvertrag, so dass das Bedürfnis, diese Fragen in einer Fabrikordnung zu regeln, kleiner wurde. Heute ist die Betriebsordnung nur noch für industrielle Betriebe vorgeschrieben und muss nur noch Regeln über den Gesundheitsschutz und die Unfallverhütung sowie die Ordnung im Betrieb enthalten (Art. 37 und 38 Arbeitsgesetz). Erstaunlich ist, dass auch das Bussenwesen (das Gesetz spricht nun von Ordnungsstrafen) immer noch im Gesetz enthal- 51

ten ist, obwohl die Arbeitnehmerschaft sich heute an die Zwänge des Arbeitslebens gewöhnt hat und nicht mehr mit Bussen diszipliniert werden muss. Das war im 19. Jahrhundert anders (vgl. dazu weiterführend FARNER, Anwaltsrevue 2013, 321 f.).

## VII. Internationales Recht

- 52** Die Schweiz ist seit ihrer Gründung Mitglied der internationalen Arbeitsorganisation IAO (englisch International Labor Organization ILO). Die IAO hat eine grosse Anzahl von Konventionen und Empfehlungen herausgegeben, die über die Homepage der Organisation einsehbar sind. Die Schweiz hat einen Teil davon übernommen, so etwa das Übereinkommen Nr. 119 über den Maschinenschutz und die Empfehlung Nr. 120 über den Gesundheitsschutz im Handel und in Büros. Die Liste der ins Landesrecht übernommenen ILO-Regelungen ist unter SR 0.822 abrufbar.

# **IV. Sonderschutz- vorschriften**



# 1. Jugendliche Arbeitnehmer

## Vorbemerkungen zu den Art. 29–32

### I. Übersicht

Die **Verhinderung von Kinderarbeit und der Schutz von jugendlichen Arbeitnehmern** sind seit jeher Kernanliegen der Arbeitsschutzgesetzgebung (s. Einleitung, N 5 ff.). Auch die Internationale Arbeitsorganisation hat seit 1919 mehrere Übereinkommen zu dieser Thematik abgeschlossen, wovon drei derzeit in der Schweiz in Kraft sind (Übereinkommen Nr. 6 vom 28.11.1919 über die Nachtarbeit der Kinder in der Industrie, SR 0.822.711.6; Übereinkommen Nr. 138 vom 26.6.1973 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, SR 0.822.723.8; Übereinkommen Nr. 182 vom 17.6.1999 über das Verbot und unverzügliche Massnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, SR 0.822.728.2). **1**

Im geltenden ArG ist die Thematik in den **Art. 29–32** geregelt. Ergänzt und konkretisiert werden diese Vorschriften durch **drei Verordnungen** (Jugendarbeitsschutzverordnung, ArGV 5, SR 822.115; Verordnung des WBF über gefährliche Arbeiten für Jugendliche, SR 822.115.2; Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung, SR 822.115.4). **2**

Jugendliche erfordern aufgrund ihres Alters, ihrer Unerfahrenheit und ihrer Entwicklung eine spezielle Rücksichtnahme im Arbeitsumfeld (SECO, Wegleitung Gesetz, 029-1). Entsprechend sehen die Sonderschutzvorschriften für Jugendliche **strengere Vorschriften** vor, als sie für die erwachsenen Arbeitnehmer gelten, und zwar in drei Bereichen: **3**

- Den Arbeitgeber trifft gegenüber jugendlichen Arbeitnehmern eine **erhöhte Fürsorgepflicht** (Art. 29 Abs. 2; Art. 32).
  - Die Verwendung von Jugendlichen ist für bestimmte Tätigkeiten und in bestimmten Betrieben durch **Altersgrenzen** beschränkt oder ganz untersagt (Art. 29 Abs. 3; Art. 30).
  - Die Vorschriften über die **Arbeits- und Ruhezeit** sind für jugendliche Arbeitnehmer verschärft (Art. 31).
- 4** Zur Übersicht lassen sich die Sonderschutzvorschriften für jugendliche Arbeitnehmer wie folgt darstellen:

Überblick			
Alter	Erlaubte Tätigkeiten	Tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit	Besonderheiten
15–18 Jahre	Generelle Beschäftigung schulentlassener Jugendlicher* → innerhalb oder ausserhalb der Lehre	Tägliche Arbeitszeit: Nicht länger als die andern im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden; höchstens 9 Std. pro Tag • Bis 16 Jahre: maximal bis 20 Uhr • Ab 16 Jahre: maximal bis 22 Uhr • Vor Berufsschultagen: maximal bis 20 Uhr • Mindestens 12 Std. Ruhezeit pro Tag • 45 bzw. 50 Std. wöchentliche Höchstarbeitszeit	Bei vorzeitiger Schulentlassung: Beginn der Lehre mit Bewilligung der kantonalen Behörde bereits ab 14 Jahren möglich.
ab 13 Jahren	Leichte Arbeiten (z.B. Ferienjob, Schnupperlehren, kleine Erledigungen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Während der Schulzeit 3 Stunden pro Tag, 9 Stunden pro Woche</li> <li>In den Ferien und in Berufswahlpraktika:               <ul style="list-style-type: none"> <li>8 Stunden pro Tag, 40 Stunden pro Woche, jeweils zwischen 6 und 18 Uhr</li> <li>Max. die halbe Dauer der Schulferien</li> <li>Berufswahlpraktika maximal 2 Wochen</li> </ul> </li> </ul>	Die Beschäftigung darf keinen negativen Einfluss auf die Gesundheit, die Sicherheit und die Entwicklung der Jugendlichen haben und weder den Schulbesuch noch die Schulleistung beeinträchtigen.
0–15 Jahre	Kulturelle, künstlerische und sportliche Darbietungen sowie Werbung → Meldepflicht des Arbeitgebers	bis 13 Jahre: 3 Stunden pro Tag, 9 Stunden pro Woche Schulpflichtige Jugendliche ab 13 Jahren: • Während der Schulzeit: 3 Stunden pro Tag, 9 Stunden pro Woche • In den Ferien: – 8 Stunden pro Tag, 40 Stunden pro Woche, jeweils zwischen 6 und 18 Uhr – Max. die halbe Dauer der Schulferien	Die Beschäftigung darf keinen negativen Einfluss auf die Gesundheit, die Sicherheit und die Entwicklung der Jugendlichen haben und weder den Schulbesuch noch die Schulleistung beeinträchtigen.

\* Zu beachten sind aber in jedem Fall die Beschäftigungsverbote bzw. -einschränkungen für folgende Tätigkeiten: Gefährliche Arbeiten, Bedienung von Gästen in Nachtlokalen, Dancings, Diskotheken und Barbetrieben; Bedienung von Gästen in Hotels, Restaurants und Cafés; Beschäftigung in Kinos, Zirkussen und Schaustellerbetrieben.

Quelle: SECO, Jugendarbeitsschutz Informationen für Jugendliche bis 18 Jahre, Bern 2008 (überarbeitet 2014), 14 f.

## II. Entstehungsgeschichte

- 5 Die Art. 29–32 haben seit Inkrafttreten des ArG am 1.2.1966 nur **wenige Änderungen** erfahren.
- 6 Im Zuge der Arbeitsgesetzrevision von 2000 wurde die Ausnahmebestimmung vom Beschäftigungsverbot vor dem vollendeten 15. Altersjahr für kulturelle, künstlerische und sportliche Darbietungen sowie in der Werbung (**Art. 30 Abs. 2 lit. b**; dazu Art. 30 N 10 f.) eingeführt, da sich ein Verbot solcher Tätigkeiten für Jugendliche unter 15 Jahren als nicht opportun und in der Praxis kaum durchsetzbar erwiesen hatte (BBl 1994 II 157, 186). Gleichzeitig wurde Art. 31 Abs. 2 um den entsprechenden Vorbehalt ergänzt und S. 2 neu formuliert.
- 7 Mit Bundesgesetz vom 23.6.2006, in Kraft seit 1.1.2008, wurde in **Art. 29 Abs. 1** das Schutzalter für Jugendliche von vormals 19 bzw. 20 für Lernende auf generell 18 herabgesetzt (s. BBl 2004 6773 ff.). Gleichzeitig wurde die **Jugendarbeitsschutzverordnung** (ArGV 5, SR 822.115) in Kraft gesetzt, welche die Ausführungsbestimmungen zu den Art. 29–32 in der ArGV 1 ersetzte.
- 8 Im Zuge der Revision des Kindesrechts per 1.1.2013 wurde schliesslich in **Art. 32 Abs. 2** der deutschen Fassung der veraltete Begriff der elterlichen Gewalt durch jenen der elterlichen Sorge ersetzt.

## III. Anwendungsbereich

- 9 Die Vorschriften über den Jugendschutz sind auf **alle Arbeitsverhältnisse** anwendbar, die unter den **betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich des ArG** fallen (s. dazu Art. 1–4). Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass sie ausserhalb des betrieblichen und persönlichen Geltungsbereichs des ArG grundsätzlich nicht anwendbar sind. Dazu gibt es jedoch die folgenden **Gegenausnahmen**:
- In Betrieben mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion (Gärtnereibetriebe), welche nach Art. 2 Abs. 1 lit. e vom betrieblichen Geltungsbereich des ArG ausgenommen sind, sind die Vorschriften über das Mindestalter auf alle Arbeitnehmer anwendbar (Art. 2 Abs. 4) und die übrigen Vorschriften über den Jugendschutz auf Lernende (Art. 2 Abs. 3 i.V.m. Art. 3 Abs. 1 ArGV 5).
  - Auf Betriebe der landwirtschaftlichen Urproduktion (mit Einschluss von Nebenbetrieben, in denen überwiegend die Erzeugnisse des Hauptbetriebes verarbeitet oder verwertet werden), auf örtliche Milchsammelstellen und die damit verbundenen Milchverarbeitungsbetriebe, auf Fischereibetriebe und private Haushaltungen sind die Vorschriften über das Mindestalter anwendbar.



In Familienbetrieben sind die Vorschriften über den Jugendschutz auf jugendliche **Familienangehörige** anwendbar, sofern diese gemeinsam mit anderen Arbeitnehmern, die nicht Familienmitglieder sind, beschäftigt werden (Art. 4 Abs. 3 i.V.m. Art. 2 Abs. 2 ArGV 5). Auf reine Familienbetriebe sind sie somit nicht anwendbar. **10**

In persönlicher Hinsicht sind die Vorschriften über den Jugendschutz nur auf Jugendliche i.S.v. Art. 29 Abs. 1 anwendbar, die als **Arbeitnehmer** beschäftigt werden. Als Arbeitnehmer gilt jede Person, die eine unselbstständige Tätigkeit ausübt, d.h. in einer fremden Arbeitsorganisation und damit in persönlicher Unterordnung Arbeit leistet (SECO, Wegleitung ArGV 5, 501-1 mit Beispielen; zum Arbeitnehmerbegriff s. Art. 1 N 12 ff.). Darunter fallen insb. auch unentgeltliche Tätigkeiten, die zu Ausbildungszwecken oder zur Berufswahlvorbereitung im Betrieb erfolgen (SECO, a.a.O.). **11**

#### IV. Sanktionen

Die Durchsetzung der Vorschriften über den Jugendschutz erfolgt zum einen mittels **verwaltungsrechtlicher Massnahmen** gemäss den Art. 50 ff. Zum andern machen sich Arbeitgeber, die vorsätzlich oder fahrlässig den Vorschriften über den Jugendschutz (Art. 29–32, ArGV 5) zuwiderhandeln, gem. Art. 59 Abs. 1 lit. c **strafbar**. **12**

## Art. 29

### Allgemeine Vorschriften

- <sup>1</sup> Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer beider Geschlechter bis zum vollendeten 18. Altersjahr.
- <sup>2</sup> 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.
- <sup>3</sup> 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.
- <sup>4</sup> Bei der Einstellung eines Jugendlichen hat der Arbeitgeber einen Altersausweis zu verlangen. Durch Verordnung kann bestimmt werden, dass ausserdem ein ärztliches Zeugnis beizubringen ist.

**Beachte auch:**

- Art. 74 ArGV1
- Art. 4–6 ArGV5 (*Jugendschutzverordnung*)
- VO WBF 822.115.2

**I. Begriff des Jugendlichen (Abs. 1)**

- 1** Als Jugendliche i.S.d. ArG gelten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **bis zum vollendeten 18. Altersjahr** (Abs. 1). Massgebend ist der Geburtstag und nicht der Jahrgang (Hug-MÜLLER, Art. 29 N 1; MÜLLER/MADUZ, Art. 29 N 1). Eine Altersuntergrenze ist nicht vorgesehen. Auch Kinder, die man landläufig noch nicht als Jugendliche bezeichnen würde, gelten damit als Jugendliche i.S.d. ArG und fallen unter die Sonderschutzvorschriften für Jugendliche (Art. 29–32). Wer das 18. Lebensjahr zurückgelegt hat (also am 18. Geburtstag) wird arbeitsgesetzlich zum Erwachsenen. Von diesem Zeitpunkt an sind die Sonderschutzvorschriften für Jugendliche nicht mehr anwendbar. Das gilt auch für Lernende i.S.d. BBG.
- 2** Das Schutzalter 18 gilt erst seit 1.1.2008. Davor galt ein Schutzalter 19 und für Lernende bis 20 (zur Revision s. BBl 2004 6773 ff.). Das Schutzalter 18 steht im Einklang mit der zivilrechtlichen Volljährigkeit (Art. 14 ZGB) und entspricht der im internationalen Recht vorgesehenen Grenze des Schutzes der jugendlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (s. z.B. Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22.6.1994 über den Jugendarbeitsschutz; IAO-Übereinkommen Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, SR 0.822.723.8; IAO-Übereinkommen Nr. 182 über das Verbot und unverzügliche Massnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 0.822.728.2; Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes vom 20.11.1989, SR 0.107).

**II. Schutz der Gesundheit und der Sittlichkeit (Abs. 2 und 3)****1. Konkretisierung der Fürsorgepflicht (Abs. 2)**

- 3** Art. 29 Abs. 2 konkretisiert die allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gem. Art. 6 mit Bezug auf Jugendliche, indem er zwei daraus hervorgehende Pflichten besonders hervorhebt: Erstens die Pflicht, auf die **Gesundheit** des Jugendlichen Rücksicht zu nehmen und diesen insb. nicht zu überanstrengen; zweitens die Pflicht, für die Wahrung der **Sittlichkeit** zu sorgen und den Jugendlichen insb. vor schlechten Einflüssen im Betrieb zu bewahren. Der Umfang dieser Pflichten bestimmt sich im Einzelfall aufgrund der Umstände (Hug-MÜLLER, Art. 29 N 3).
- 4** Die Bestimmung hat lediglich **illustrativen Charakter**, indem sie hervorhebt, welche Pflichten gegenüber Jugendlichen besonders wichtig sind. Inhaltlich

ergeben sich diese Pflichten bereits aus Art. 6 (und zivilrechtlich aus Art. 328 OR). Für Einzelheiten wird daher auf die Kommentierung zu Art. 6 ArG verwiesen.

Ein Ausfluss der Fürsorgepflicht ist sodann die Pflicht des Arbeitgebers zur **Information und Anleitung** gemäss Art. 19 ArGV5. Gemäss dieser Bestimmung muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass alle in seinem Betrieb beschäftigten Jugendlichen von einer befähigten erwachsenen Person ausreichend und angemessen informiert und angeleitet werden, namentlich in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, und er muss den Jugendlichen entsprechende Vorschriften und Empfehlungen nach Eintritt in den Betrieb abgeben und erklären (Abs. 1). Eine fast gleiche Informations- und Anleitungspflicht besteht bereits gemäss Art. 5 Abs. 1 ArGV 3 gegenüber allen Arbeitnehmern. Der Arbeitgeber muss ausserdem die Eltern der Jugendlichen oder die erziehungsberechtigten Personen über die Arbeitsbedingungen, über mögliche Gefahren sowie über die Massnahmen, die für Sicherheit und Gesundheit getroffen werden, informieren (Abs. 2).

## 2. Gefährliche Arbeiten und für Jugendliche ungeeignete Betriebe (Abs. 3)

Gemäss Abs. 3 kann die Verwendung Jugendlicher für **bestimmte Arbeiten** zum Schutze von Leben und Gesundheit oder zur Wahrung der Sittlichkeit durch Verordnung untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden. Der Bundesrat hat von dieser Kompetenz Gebrauch gemacht und entsprechende Vorschriften in den Art. 4–6 ArGV 5 erlassen. Art. 4 ArGV 5 schützt Jugendliche vor gefährlichen Arbeiten, während die Artikel 5 und 6 ArGV 5 Jugendliche vor Betrieben schützen, in denen sie mit nicht altersgerechten Arbeitsbedingungen in Berührung kommen könnten.

### a) Gefährliche Arbeiten (Art. 4 ArGV 5)

Art. 4 Abs. 1 ArGV 5 hält als Grundsatz fest, dass Jugendliche für **gefährliche Arbeiten** nicht beschäftigt werden dürfen. 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 im Einzelnen nach der Erfahrung und dem Stand der Technik als gefährlich gelten, ist vom WBF festzulegen (s. **Verordnung des WBF über gefährliche Arbeiten für Jugendliche** vom 4.12.2007, SR 822.115.2). Gegenwärtig gelten demnach die folgenden Arbeiten für Jugendliche als gefährlich:

- Arbeiten, welche die physische oder psychische Leistungsfähigkeit von Jugendlichen objektiv übersteigen;

- Arbeiten mit dem Risiko physischen, psychischen, moralischen oder sexuellen Missbrauchs, namentlich Prostitution, Herstellung von Pornografie oder pornografische Darbietungen;
- Arbeiten in Arbeitszeitsystemen, die erfahrungsgemäss zu einer starken Belastung führen, namentlich Akkordarbeit;
- Arbeiten, die mit gesundheitsgefährdenden physikalischen Einwirkungen verbunden sind, namentlich:
  - ionisierende Strahlungen,
  - Arbeiten bei Überdruck,
  - Arbeiten bei extremer Hitze, Kälte oder erheblicher Nässe,
  - Arbeiten, die mit erheblichen Stössen, erheblichem Lärm oder Erschütterungen verbunden sind;
- Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden biologischen Agenzien, namentlich Mikroorganismen der Gruppen 3 und 4 nach der Verordnung vom 25.8.1999 über den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Gefährdung durch Mikroorganismen (SR 832.321);
- Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden chemischen Agenzien, die mit einem der folgenden R-Sätze nach der Chemikalienverordnung vom 18.5.2005 (SR 813.11; ChemV) versehen sind:
  - Ernste Gefahr irreversiblen Schadens (R39),
  - Sensibilisierung durch Einatmen möglich (Bezeichnung «S» gemäss der Liste «Grenzwerte am Arbeitsplatz»; R42),
  - Sensibilisierung durch Hautkontakt möglich (Bezeichnung «S» gemäss der Liste «Grenzwerte am Arbeitsplatz»; R43),
  - Kann Krebs erzeugen (Bezeichnung «K» gemäss der Liste «Grenzwerte am Arbeitsplatz»; R40, R45),
  - Kann vererbare Schäden verursachen (R46),
  - Gefahr ernster Gesundheitsschäden bei längerer Exposition (R48),
  - Kann die Fortpflanzungsfähigkeit beeinträchtigen (R60),
  - Kann das Kind im Mutterleib schädigen (R61);

Zu beachten ist, dass die ChemV per 1.7.2015 durch eine neue Fassung ersetzt wurde, während sich die Verordnung des WBF über gefährliche Arbeiten für Jugendliche vom 4.12.2007 noch immer auf die alte (und aufgehobene) Fassung bezieht. Beispielsweise sind die R-Sätze 40, 42 und 43 in der aktuellen Fassung der ChemV nicht mehr enthalten.

- Arbeiten mit Maschinen, Ausrüstungen oder Werkzeugen, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder wegen mangelnder Erfahrung oder Ausbildung nicht erkennen oder nicht abwenden können;
- Arbeiten, bei denen eine erhebliche Brand-, Explosions-, Unfall-, Erkrankungs- oder Vergiftungsgefahr besteht;
- Arbeiten unter Tag, unter Wasser, in gefährlichen Höhen, in engen Räumen oder bei Einsturzgefahr;

- Arbeiten mit gefährlichen Tieren;
- Industrielles Schlachten von Tieren;
- Sortieren von Altmateriale (wie Papier und Karton), von ungereinigter und nicht desinfizierter Wäsche sowie von Haaren, Borsten und Fellen.

Dieses Verzeichnis der als gefährlich geltenden Arbeiten ist mindestens alle fünf Jahre von der Eidgenössischen Arbeitskommission zu überprüfen (Art. 20 ArGV 5). 9

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) kann mit Zustimmung des SECO in den **Bildungsverordnungen** ausnahmsweise Jugendliche ab 15 Jahren zu gefährlichen Arbeiten zulassen, sofern dies für das Erreichen der Ziele der beruflichen Grundbildung oder von behördlich anerkannten Kursen unentbehrlich ist. Im Anhang zu den Bildungsplänen müssen dazu **begleitende Massnahmen** der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes definiert werden (Art. 4 Abs. 4 ArGV 5), deren Einhaltung und Umsetzung durch den Lehrbetrieb bei der Erteilung der Bildungsbewilligung zu prüfen ist (Art. 4 Abs. 5 ArGV). 10

Das SECO kann in Einzelfällen **Ausnahmebewilligungen** für gefährliche Arbeiten erteilen, die über die Ausnahmen gemäss der Departementsverordnung des WBF hinausgehen, sofern dies für das Erreichen der Ziele der beruflichen Grundbildung oder von behördlich anerkannten Kursen unentbehrlich ist (Art. 4 Abs. 6 ArGV 5; s. dazu im Einzelnen SECO, Wegleitung ArGV 5, 504-3). 11

#### *b) Für Jugendliche ungeeignete Betriebe*

Gemäss Art. 5 Abs. 1 ArGV 5 ist es Jugendlichen nicht gestattet, in **Betrieben der Unterhaltung** wie Nachtlokalen, Dancings, Diskotheken und Barbetrieben Gäste zu bedienen. Dieses Arbeitsverbot gilt ausnahmslos. 12

Die **Bedienung von Gästen in Hotels, Restaurants und Cafés** ist ebenfalls beschränkt. Sie ist erst für Jugendliche ab 16 Jahren zugelassen und nur im Rahmen einer anerkannten Berufsbildung oder eines Berufswahlpraktikums (Art. 5 Abs. 2 ArGV 5). 13

Sämtliche **nicht-künstlerischen Tätigkeiten in Kinos, Zirkussen und Schau-stellerbetrieben** sind ebenfalls erst ab 16 Jahren zugelassen (Art. 6 ArGV 5). Für künstlerische Tätigkeiten gilt demgegenüber die Ausnahmeregelung gem. Art. 7 ArGV 5 (s. dazu Art. 30 N 10 f.). 14

### III. Altersausweis und ärztliches Zeugnis (Abs. 4)

#### 1. Altersausweis

- 15** Abs. 4 S. 1 verpflichtet den Arbeitgeber, bei der Anstellung eines Jugendlichen einen **Altersausweis** zu verlangen. Dieser soll dem Arbeitgeber und den Vollzugs- und Aufsichtsbehörden Aufschluss über das genaue Alter des Jugendlichen geben, damit die entsprechenden Schutzvorschriften befolgt werden können (MÜLLER/MADUZ, Art. 29 N 7). Er muss daher **spätestens bei Beginn der Beschäftigung** vorliegen (Hug-MÜLLER, Art. 29 N 12).
- 16** Der Arbeitgeber muss den Altersausweis **zur Verfügung der Vollzugs- und Aufsichtsbehörden halten** (Art. 74 Abs. 1 ArGV 1) und während mindestens **fünf Jahren** aufbewahren (Art. 73 Abs. 2 ArGV 1). Die Fünfjahresfrist beginnt mit dem Erreichen des Schutzalters oder, falls das Arbeitsverhältnis vorher endet, in diesem Zeitpunkt.
- 17** Der Altersausweis wird vom Zivilstandsbeamten des Geburts- oder Heimatortes, für nicht in der Schweiz geborene Ausländer und Ausländerinnen von der zuständigen Polizeibehörde **unentgeltlich ausgestellt** (Art. 74 Abs. 2 ArGV 1). Als Altersausweis dient auch ein Pass, eine Identitätskarte oder ein Ausländerausweis (SECO, Wegleitung ArGV 1, 174-1).

#### 2. Ärztliches Zeugnis

- 18** Gemäss Abs. 4 S. 2 kann durch Verordnung bestimmt werden, in welchen Fällen nebst dem Altersausweis ein ärztliches Zeugnis beizubringen ist. Ein solches ist erforderlich für die Beschäftigung **schulentlassener Jugendlicher zwischen dem vollendeten 14. und 15. Altersjahr** (Art. 9 Abs. 2 ArGV 5, dazu Art. 30 N 12 f.). Leisten Jugendliche an mehr als 10 Nächten im Kalenderjahr **Nacharbeit**, so ist die medizinische Untersuchung und Beratung gem. Art. 17c obligatorisch (Art. 12 Abs. 3 ArGV 5, s. Art. 31 N 16 und 24), woraus sich ebenfalls die Notwendigkeit eines ärztlichen Attests ergibt. Ausserdem kann das WBF Arbeiten bezeichnen, die Jugendliche nur mit einem ärztlichen Zeugnis ausführen dürfen (Art. 18 Abs. 1 ArGV 5). Davon wurde bislang indes noch kein Gebrauch gemacht (SECO, Wegleitung ArGV 5, 517-2). Schliesslich können die Kantone weitergehende Vorschriften über die Beibringung eines ärztlichen Zeugnisses oder einer ärztlichen Untersuchung vorsehen, was in Art. 18 Abs. 2 ArGV 5 und Art. 73 Abs. 3 ArG ausdrücklich vorbehalten wird.

## Art. 30

### Mindestalter

- <sup>1</sup> Vor dem vollendeten 15. Altersjahr dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Vorbehalten bleiben die Absätze 2 und 3.
- <sup>2</sup> Durch Verordnung wird bestimmt, für welche Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern sowie unter welchen Voraussetzungen:
  - a. Jugendliche im Alter von über 13 Jahren zu Botengängen und leichten Arbeiten herangezogen werden dürfen;
  - b. Jugendliche im Alter von unter 15 Jahren bei kulturellen, künstlerischen und sportlichen Darbietungen sowie in der Werbung beschäftigt werden dürfen.
- <sup>3</sup> Die Kantone, in denen die Schulpflicht vor dem vollendeten 15. Altersjahr endigt, können durch Verordnung ermächtigt werden, für schulentlassene Jugendliche im Alter von mehr als 14 Jahren unter besonderen Voraussetzungen Ausnahmen zu bewilligen.

### Beachte auch:

- Art. 7–11, 15 ArGV5 (*Jugendschutzverordnung*)

## I. Normzweck und Anwendungsbereich

Die Bestimmung legt das **Mindestalter** fest, ab dem Jugendliche als Arbeitnehmer beschäftigt werden dürfen. Abs. 1 stellt hierzu den Grundsatz auf, dass dies erst **ab dem vollendeten 15. Altersjahr** der Fall ist. Abs. 2 ermächtigt den Bundesrat, durch Verordnung zweierlei **Ausnahmen** zu regeln: Zum einen für Jugendliche nach dem vollendeten 13. Altersjahr für Botengänge und leichte Arbeiten (lit. a), zum andern für die Beschäftigung von Jugendlichen bei kulturellen, künstlerischen und sportlichen Darbietungen und in der Werbung (lit. b). Abs. 3 sieht schliesslich vor, dass Kantone, in denen die Schulpflicht vor dem vollendeten 15. Altersjahr endigt, durch Verordnung ermächtigt werden können, für schulentlassene Jugendliche im Alter von mehr als 14 Jahren unter besonderen Voraussetzungen Ausnahmen zu bewilligen, damit diese Jugendlichen nahtlos in den Arbeitsprozess integriert werden können.

Diese Vorschriften über das Mindestalter nach Art. 30 gelten nur, soweit nicht gestützt auf Art. 29 Abs. 3 zum Schutze von Leben und Gesundheit oder zur

1

2

Wahrung der Sittlichkeit eine **strengere Vorschrift** zur Anwendung gelangt, welche für bestimmte Betriebe ein höheres Mindestalter vorschreibt oder bestimmte Tätigkeiten für Jugendliche generell untersagt oder nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässt (s. dazu Art. 4–6 ArGV 5 und Art. 29 N 6 ff.).

- 3 Art. 30 ist auf **alle Betriebe im Geltungsbereich des ArG** anwendbar. Gemäss Art. 2 Abs. 4 sind die Vorschriften über das Mindestalter überdies anwendbar auf die **Betriebe gem. Art. 2 Abs. 1 lit. d–g**, die an sich vom Geltungsbereich des ArG ausgenommen sind. Es sind dies Betriebe der landwirtschaftlichen Urproduktion, Betriebe mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion, Fischereibetriebe und private Haushaltungen.
- 4 Die Regelungen entsprechen den Vorgaben des IAO-Abkommens Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung vom 26. 6. 1973, das für die Schweiz am 17. 8. 2000 in Kraft getreten ist (SR 0.822.723.8).

## II. Grundsatz: Beschäftigung erst ab 15 Jahren (Abs. 1)

- 5 Unter Vorbehalt der nachfolgenden Ausnahmen dürfen Jugendliche vor dem vollendeten 15. Altersjahr nicht beschäftigt werden. Die **Altersgrenze von 15 Jahren** galt bereits vor Inkrafttreten des ArG gestützt auf das Bundesgesetz vom 24. 6. 1938 über das Mindestalter der Arbeitnehmer, welches mit Inkrafttreten des ArG aufgehoben wurde (Art. 72 Abs. 1 lit. e). Auch das IAO-Abkommen Nr. 138 sieht diese Altersgrenze vor (Art. 2 Nr. 3).
- 6 Ein **höheres Mindestalter** gilt gestützt auf Art. 29 Abs. 3 für die Bedienung von Gästen in Unterhaltungsbetrieben, Hotels, Restaurants und Cafés sowie für die Beschäftigung nicht-künstlerischer Natur in Kinos, Zirkus- und Schau-stellerbetrieben (Art. 5 und 6 ArGV 5). In diesen Fällen sind die nachfolgenden Ausnahmen nicht anwendbar.

## III. Ausnahmen

### 1. Beschäftigung ab vollendetem 13. Altersjahr für leichte Arbeiten (Abs. 2 lit. a)

- 7 **Ab vollendetem 13. Altersjahr** dürfen Jugendliche für leichte Arbeiten beschäftigt werden. Eine Bewilligung ist nicht erforderlich. Als **leichte Arbeiten** gelten nach Art. 8 ArGV 5 Arbeiten, die ihrer Natur oder den Umständen nach, unter denen sie verrichtet werden, keinen negativen Einfluss auf die Gesundheit, die Sicherheit sowie die physische und psychische Entwicklung der Jugendlichen haben und weder den Schulbesuch noch die Schulleistung beeinträchtigen. Zulässig ist namentlich die Beschäftigung in Programmen, die im Rahmen der Berufswahlvorbereitung vom Betrieb, von den ausbil-



dungs- und prüfungsverantwortlichen Organisationen der Arbeitswelt, von Berufsberatungsstellen oder von Organisationen, die ausserschulische Jugendarbeit nach dem Bundesgesetz vom 6.10.1989 über die Förderung der ausserschulischen Jugendarbeit betreiben, angeboten werden (Berufswahlpraktika). Darunter fallen auch der sog. Landdienst und ähnliche Arbeitseinsätze in der Landwirtschaft (SECO, Wegleitung ArGV 5, 508-1).

Ob eine leichte Arbeit vorliegt, ist im **Einzelfall** anhand der Kriterien gem. Art. 8 ArGV 5 zu beurteilen (SECO, Wegleitung ArGV 5, 508-1 mit Beispiel). Gefährliche Tätigkeiten i.S.v. Art. 4 ArGV 5 sind per se ausgeschlossen. Indem die Schulleistung nicht beeinträchtigt werden darf, kommt es auch auf die Person des Jugendlichen an.

Die Beschäftigung Jugendlicher unter 15 Jahren unterliegt **besonderen Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeit** (Art. 10 und 11 ArGV 5, s. dazu IV.).

## 2. Beschäftigung bei kulturellen, künstlerischen und sportlichen Darbietungen und in der Werbung (Abs. 2 lit. b)

Art. 7 Abs. 1 ArGV 5 gestattet die **bewilligungsfreie Beschäftigung** von Jugendlichen jeden Alters für kulturelle, künstlerische und sportliche Tätigkeiten sowie zu Werbezwecken, und zwar im Rahmen von Radio-, Fernseh-, Film- und Fotoaufnahmen und bei kulturellen Anlässen wie Theater-, Zirkus- oder Musikaufführungen, einschliesslich Proben, sowie bei Sportanlässen. Voraussetzung ist, dass die Tätigkeit keinen negativen Einfluss auf die Gesundheit, die Sicherheit sowie die physische und psychische Entwicklung der Jugendlichen hat und die Tätigkeit weder den Schulbesuch noch die Schulleistung beeinträchtigt. Alle gefährlichen Tätigkeiten i.S.v. Art. 4 ArGV 5 sind per se verboten (SECO, Wegleitung ArGV 5, 507-1). Zudem sind die besonderen Arbeits- und Ruhezeitvorschriften einzuhalten (s. dazu IV.). Die Beschäftigung ist bewilligungsfrei bis 23 Uhr und am Sonntag zulässig, wenn der Anlass nur abends oder am Sonntag stattfindet (Art. 15 Abs. 1 ArGV 5).

Die Beschäftigung von Jugendlichen unter 15 Jahren für diese Tätigkeiten muss den zuständigen kantonalen Behörden 14 Tage vor Arbeitsaufnahme angezeigt werden. Das SECO stellt hierzu ein Meldeformular zur Verfügung (abrufbar unter: <www.seco.admin.ch> > Arbeit > Arbeitsbedingungen > Arbeitnehmerschutz > Jugendliche). Ohne Gegenbericht innert 10 Tagen ist die Beschäftigung zulässig (Art. 7 Abs. 2 ArGV 5). Diese **Anzeigepflicht** soll die kantonalen Vollzugsbehörden auf die Beschäftigung von Jugendlichen hinweisen und ihnen damit die Kontrolle erleichtern (SECO, Wegleitung ArGV 5, 507-2).

### 3. Beschäftigung schulentlassener Jugendlicher ab vollendetem 14. Altersjahr (Abs. 3)

- 12** Gemäss Abs. 3 können Kantone, in denen die Schulpflicht vor dem vollendeten 15. Altersjahr endigt, durch Verordnung ermächtigt werden, für schulentlassene Jugendliche im Alter von mehr als 14 Jahren unter besonderen Voraussetzungen Ausnahmen zu bewilligen. Die entsprechende Verordnungsbestimmung findet sich in Art. 9 ArGV 5. Diese sieht vor, dass **Jugendlichen zwischen 14 und 15 Jahren**, die nach kantonalem Recht aus der Schulpflicht entlassen oder vorübergehend vom Unterricht ausgeschlossen werden, von der kantonalen Behörde im Einzelfall die **Bewilligung zu einer regelmässigen Beschäftigung im Rahmen der beruflichen Grundbildung oder im Rahmen eines Förderprogramms** erteilt werden kann. Dadurch können begabte Jugendliche, die Klassen überspringen und dadurch das neunte Schuljahr vor vollendetem 15. Altersjahr abschliessen, im Anschluss an die obligatorische Schulzeit nahtlos in die Berufsbildung einsteigen, und Jugendliche, die aus disziplinarischen oder anderen Gründen aus der Schule ausgeschlossen werden, vorübergehend in den Arbeitsprozess integriert werden (SECO, Wegleitung ArGV 5, 509-1).
- 13** Eine solche **Ausnahmebewilligung** darf erst **ab vollendetem 14. Altersjahr** erteilt werden und nur, wenn durch **Arztzeugnis** bestätigt wird, dass der Gesundheitszustand des Jugendlichen die vorzeitige Aufnahme einer regelmässigen Beschäftigung erlaubt, und wenn die vorgesehene Tätigkeit die Gesundheit, die Sicherheit sowie die physische und psychische Entwicklung der Jugendlichen nicht gefährdet (Art. 9 Abs. 2 ArGV 5). Zu beachten sind namentlich die Schutzvorschriften für Jugendliche unter 16 Jahren (Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit, Art. 12 und 13 ArGV 5; Beschäftigung nur bis 20 Uhr, Art. 31 Abs. 2 ArG; Verbot gefährlicher Arbeiten, Art. 4 ArGV 5).

## IV. Besondere Arbeits- und Ruhezeitvorschriften für Jugendliche unter 15 Jahren

- 14** Um eine Überforderung zu verhindern, stellen die Art. 10 und 11 ArGV 5 für Jugendliche unter 15 Jahren besondere Arbeitszeitvorschriften auf:
- Für **Jugendliche unter 13 Jahren** ist die Arbeitszeit auf drei Std. pro Tag und neun Std. pro Woche begrenzt (Art. 10 ArGV 5).
  - Für **schulpflichtige Jugendliche ab 13 Jahren** ist die Arbeitszeit wie folgt begrenzt (Art. 11 ArGV 5):
    - Während der Schulzeit gilt eine Höchstarbeitszeit von drei Std. pro Tag und neun Std. pro Woche.
    - Während der halben Dauer der Schulferien oder während eines Berufs- wahlpraktikums beträgt die Höchstarbeitszeit acht Std. pro Tag und 40 Std. pro Woche. Die Arbeit muss im Zeitraum zwischen 6 Uhr und

## II. Abend- und Nachtarbeit

### 1. Recht auf gleichwertige Tagesarbeit

Der Arbeitgeber hat der arbeitsfähigen und arbeitsbereiten Arbeitnehmerin während der Schwangerschaft statt **Abend- und Nachtarbeit** (zwischen 20 Uhr und 6 Uhr) eine **gleichwertige Tagesarbeit** (zwischen 6 Uhr und 20 Uhr) anzubieten (Abs. 1; vgl. Art. 10). Gleiches gilt **von der 9. bis zur 16. Woche nach der Niederkunft** (zum achtwöchigen Beschäftigungsverbot nach der Niederkunft s. Art. 35a N 8). Die Arbeitnehmerin hat bis zur 8. Woche vor der Niederkunft und von der 9. bis zur 16. Woche nach der Niederkunft lediglich ein Recht auf Versetzung zu gleichwertiger Tagesarbeit, sie ist dazu nicht verpflichtet, wenn sie es vorzieht, am Abend oder in der Nacht zu arbeiten (MÜLLER/MADUZ, Art. 35b N 1; SOLTERMANN, 218). Ab der **8. Woche vor der Niederkunft** darf eine schwangere Arbeitnehmerin zwischen 20 Uhr und 6 Uhr selbst mit ihrer Zustimmung nicht mehr beschäftigt werden (Art. 35a Abs. 4; s. Art. 35a N 7). Auch wenn die Arbeitnehmerin zunächst einer zulässigen Abend- und Nachtarbeit zugestimmt hat, kann sie jederzeit ihre Meinung ändern, die Abend- und Nachtarbeit ablehnen und eine gleichwertige Tagesarbeit verlangen (SHK ArG-WYLER, Art. 35b N 4; die Vermittlungsfähigkeit in der Arbeitslosenversicherung darf nicht mit Verweis auf Art. 35b verneint werden, BGer, 3.2.2017, 8C\_752/2016, E. 5.1). Zur Gleichwertigkeit der Arbeit s. Art. 35 N 14; zu den fixen Beschäftigungsgrenzen s. Art. 35a N 7.

### 2. Lohnanspruch

Übt die Arbeitnehmerin die Abend- und Nachtarbeit aus, was mit Ausnahme der acht Wochen vor und nach der Niederkunft zulässig ist (s. Art. 35a N 7 und N 8), erhält sie unverändert den bisherigen Lohn. Bietet ihr der Arbeitgeber eine **gleichwertige Tagesarbeit** an (s. N 3) und wird diese von der Arbeitnehmerin **angenommen**, hat sie Anspruch auf den vertraglich geschuldeten Lohn für die angestammte Tätigkeit (SHK ArG-WYLER, Art. 35b N 5). Davon ausgenommen sind Lohnzuschläge, die mit Bezug auf die Ersatzarbeit nicht mehr anfallen (analog Abs. 2; SHK ArG-WYLER, Art. 35b N 5). **Weigert** sich die Arbeitnehmerin, die keine Abend- und Nachtarbeit leisten will oder darf (s. N 3), die angebotene, gleichwertige Tagesarbeit anzunehmen, erlischt der Lohnanspruch während der Zeit der Weigerung (SHK ArG-WYLER, Art. 35b N 5). Er lebt wieder auf, sobald die Arbeitnehmerin einwilligt, die angebotene Tagesarbeit auszuüben (SHK ArG-WYLER, Art. 35 N 23).

Kann der dazu verpflichtete Arbeitgeber **keine gleichwertige Tagesarbeit** anbieten (s. N 3), stehen der Arbeitnehmerin **80% des sonst üblichen fixen und variablen Lohnes** samt einer angemessenen Vergütung für ausgefallene

3

4

5

nen Naturallohn zu (Abs. 2; SHK ArG-WYLER, Art. 35b N 5). Allfällige Zuschläge für Nachtarbeit sind jedoch nicht geschuldet (Abs. 2; SHK ArG-WYLER, Art. 35b N 5). Der Ersatzlohn darf vom «Kredit», der bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung geschuldet ist (Art. 324a OR), nicht abgezogen werden (BRÜHWILER, Kommentar, Art. 324a OR N 10; KUKO OR-PIETRUSZAK, Art. 324a N 7; BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, Art. 324a N 32 und 34; BK-REHBINDER/Stöckli, Art. 324a OR N 6; ZK-STAEHELIN, Art. 324a OR N 16 und 16a; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Art. 324a/b OR N 16; zur Koordination mit der Mutterschaftsentschädigung vgl. HENSCH, AJP 2012, 1098).

### III. Art. 35–35b: Übersichtstafeln und Informationspflichten

#### 1. Übersichtstafeln des SECO

- 6 Das SECO hat den Gesundheitsschutz bei bestimmten Arbeiten und die Besonderheiten bei den Arbeits- und Ruhezeiten in zwei Übersichtstafeln zusammengefasst. Diese sind in der Praxis für die rasche Orientierung und Auffindung der anwendbaren Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen sehr hilfreich.

Mutterschutz und Schutzmassnahmen (Übersichtstafel)

Gesetzesartikel ArG = Arbeitsgesetz ArGV = Verordnung zum Arbeitsgesetz MuSchV = Mutterschutzverordnung	Schwangerschafts-Monate							Geburt			Wochen nach Geburt (und Stillzeit)		
	0/1	2	3	4	5	6	7	8	9	8	16	52	Bis Ende Stillzeit
ArG Art. 35a Einverständnis	Beschäftigung nur mit Einverständnis der Schwangeren; Schwangere dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben.							Wöchnerinnen: Beschäftigung mit ihrem Einverständnis.					
ArG Art. 35a Nachtarbeit								Stillende: wie oben.					
ArGV 1 Art. 60 Abs. 1 Überstunden	Beschäftigungsverbot zwischen 20 und 6 Uhr 8 Wochen vor Geburt							Stillende: Anspruch auf die zum Stillen erforderliche Zeit (Voranzeige beim Vorgesetzten).					
ArGV 1 Art. 60 Abs. 2 Stillen	Keine Überstunden und max. 9 Std. pro Tag bis Ende Stillzeit.							Stillende: siehe Text links.					
ArGV 1 Art. 61 Stehende Tätigkeiten	Stehende Tätigkeiten: tägl. Ruhezeit 12 Std.; Zusatzpausen 10 Min./2 Std.							Stillen: Bezahlte Arbeitszeit in folgendem Umfang: Bei täglicher Arbeitszeit von: ≤ 4 Std. = 30 Min. > 4 Std. = 60 Min. > 7 Std. = 90 Min.					
ArGV 1 Art. 62, 63 Gefährliche und beschwerliche Arbeiten, Risikobeurteilung	Im Grundsatz ist gemäss ArGV 1 für gefährliche oder beschwerliche Arbeiten eine Risikobeurteilung vorzunehmen (Konkretisierung in der MuSchV).							Stillende: siehe Text links.					
ArGV 1 Art. 62 MuSchV Art. 13 Passivrauchen	Schwangere in Raucherbereichen: Passivrauchschutzgesetzgebung verweist auf ArG > MuSchV Art. 13 (z. B. Gefährstoff Kohlenmonoxid) → Risikobeurteilung erforderlich → in der Regel Beschäftigungsverbot!							Stillende: siehe Text links.					
ArGV 1 Art. 64 Abs. 1 Subjektiv beschwerliche Arbeiten	Befreiung von Arbeiten, die subjektiv beschwerlich sind.							Stillende: siehe Text links.					
ArGV 1 Art. 64 Abs. 2								Bei reduzierter Leistungsfähigkeit Arbeit anpassen → Arztzeugnis (erste Monate nach Entbindung).					
ArGV 3 Art. 34 Schutz Schwangere/ Stillende	Schwangere und Stillende müssen sich unter geeigneten Bedingungen hinlegen und ausruhen können.							Stillende: siehe Text links.					

(SECO 19.7.2016)

Mutterschutz und Schutzmassnahmen (Übersichtstafel)

Gesetzesartikel ArG = Arbeitsgesetz ArGV = Verordnung zum Arbeitsgesetz MuSchV = Mutterschutzverordnung		Schwangerschafts-Monate									Geburt			Wochen nach Geburt (und Stillzeit)		
		0/1	2	3	4	5	6	7	8	9	8	16	52	Bis Ende Stillzeit		
MuSchV Art. 7	Bewegen schwerer Lasten	Regelmässig nicht mehr als 5 kg, gelegentlich nicht mehr als 10 kg.				Heben/Tragen nicht mehr als 5 kg.				Arbeitsverbot						
MuSchV Art. 8	Arbeiten: Kälte – Hitze – Nässe	Arbeiten bei < -5°C oder > 28 °C oder bei Nässe nicht zulässig; Arbeiten bei < 10°C bis > -5 °C → angepasste Kleidung; bei Arbeiten < 15 °C → warme Getränke.														
MuSchV Art. 9	Ermüdende Bewegungen und Körperhaltungen	Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen, sind unzulässig; ebenso äussere Kräfteinwirkungen wie Stösse, Vibrationen und Erschütterungen.														
MuSchV Art. 10	Mikroorganismen	Es ist sicherzustellen, dass eine solche Exposition zu keiner Schädigung von Mutter und Kind führt. Ausnahme: nachweisbare Immunisierung (z.B. Impfung).														
MuSchV Art. 11	Einwirkung von Lärm	Schalldruckpegel ≥ 85d B(A) (L <sub>eq</sub> , 8 Std.) ist unzulässig.														
MuSchV Art. 12	Ionisierende und nicht ionisierende Strahlung	Schwangere dürfen die Äquivalentdosen gemäss Strahlenschutzverordnung nicht überschreiten. Bei Exposition von nichtionisierenden Strahlungen (statische und dynamische elektromagnetische Felder in jedem Frequenzbereich) sind die Grenzwerte einzuhalten.														
MuSchV Art. 13	Chemische Gefahrstoffe	Die Exposition gegenüber chemischen Gefahrstoffen darf zu keinen Schädigungen von Mutter und Kind führen. Für Mutter und Kind besonders gefährliche Stoffe beachten → Risiko beurteilen!														
MuSchV Art. 14	Belastende Arbeitszeitsysteme	Keine Nacht- und Schichtarbeit bei gefährlichen Arbeiten gemäss Art. 7 bis 13; besonders gesundheitsbelastende Schichtsysteme sind untersagt.														
MuSchV Art. 15	Akkord- und taktgebundene Arbeit	Arbeit im Akkord oder taktgebundene Arbeit ist nicht zulässig, falls von Arbeitnehmerin nicht beeinflussbar.														
MuSchV Art. 16	Besondere Beschäftigungsverbote	Schwangere: keine Arbeiten bei Überdruck bzw. in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre.														

(SECO 19.7.2016)

Mutterschaft und Arbeitszeitgestaltung

Zeitraum vor der Geburt				Zeitraum nach der Geburt		
Ab dem Anfang	Ab dem 4. Monat	Ab dem 6. Monat	8 Wochen vor	8 Wochen nach	Nach der 8. bis zur 16. Woche	1 Jahr nach der Geburt
Bei hauptsächlich stehender Tätigkeit: 12 Stunden tägliche Ruhezeit und 10 Minuten zusätzliche Pausen alle 2 Stunden				Keine Beschäftigung möglich		Ganze Dauer des Stillens
		Hauptsächlich stehende Tätigkeit: während max. 4 Std. pro Tag				
Auf Anfrage bei einer Arbeit zwischen 20 und 6 Uhr: gleichwertige Arbeit zwischen 6 und 20 Uhr oder 80% Lohn		Keine Arbeit zwischen 20 und 6 Uhr 80% Lohn, wenn keine gleichwertige Arbeit zwischen 6 und 20 Uhr			Auf Anfrage bei einer Arbeit zwischen 20 und 6 Uhr: gleichwertige Arbeit zwischen 6 und 20 Uhr oder 80% Lohn	
					Stillen: Bezahlte Arbeitszeit in folgendem Umfang: Bei einer täglichen Arbeitszeit von 4 Stunden = 30 Minuten > 4 Stunden = 60 Minuten > 7 Stunden = 90 Minuten	
Beschäftigung nur mit Einverständnis				Beschäftigung nur mit Einverständnis		
Tägliche Arbeitszeit von max. 9 Stunden				Tägliche Arbeitszeit von max. 9 Stunden		

(SECO Mai 2014)

## 2. Informationspflichten des Arbeitgebers

- 9 Nach Art. 47 und Art. 69 Abs. 1 ArGV 1 ist der Arbeitgeber verpflichtet, über die mit dem Stundenplan (bspw. dem Einsatzplan) und den bewilligungspflichtigen Arbeitszeiten zusammenhängenden Schutzvorschriften durch Anschlag oder in geeigneter anderer Form zu informieren. Von dieser **Informationspflicht** erfasst sind die Beschäftigungsverbote bzw. -beschränkungen bei beschwerlichen und gefährlichen Arbeiten (s. Art. 35 N 5–12), die Beschäftigungserleichterungen bei hauptsächlich stehenden Tätigkeiten (s. Art. 35 N 19 und 20), das Verbot der Abend- und Nachtarbeit in den acht Wochen vor der Niederkunft (s. Art. 35a N 7), das Anbieten von Tagesarbeit statt Abend- und Nachtarbeit (s. N 3), das achtwöchige Beschäftigungsverbot nach der Niederkunft (s. Art. 35a N 8) und die Beschränkung der täglichen Arbeitszeit (s. Art. 35a N 23).
- 10 **Keine Informationspflicht** besteht m.E., wenn das ArG der betroffenen Arbeitnehmerin lediglich die Möglichkeit einräumt, nach eigenem Bedürfnis von einer Sonderbestimmung Gebrauch zu machen. Dazu gehören die individuellen Arbeitsbefreiungen (s. Art. 35 N 17 und 18), die Ruhemöglichkeit (s. Art. 35 N 21), das Einverständnis zur Beschäftigung (s. Art. 35a N 3–5), das Recht auf Nichtbeschäftigung (s. Art. 35a N 13) und die Rechte im Zusammenhang mit den Stillabsenzen (s. Art. 35a N 25–28; a.M. SECO, Wegleitung ArGV 1, 169-1; SHK ArG-VISCHER, Art. 47 N 5). Vorbehalten bleiben besondere Umstände des Einzelfalls, aufgrund derer der Arbeitgeber gestützt auf die Fürsorgepflicht (Art. 328 OR) zur Aufklärung gehalten sein kann.



# 3. Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

## Art. 45

### Auskunftspflicht

- <sup>1</sup> Der Arbeitgeber und seine Arbeitnehmer sowie Personen, die im Auftrag des Arbeitgebers Aufgaben nach diesem Gesetz wahrnehmen, haben den Vollzugs- und Aufsichtsbehörden alle Auskünfte zu erteilen, die diese zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen.
- <sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat den Vollzugs- und Aufsichtsorganen den Zutritt zum Betriebe, die Vornahme von Feststellungen und die Entnahme von Proben zu gestatten.

### Beachte auch:

- Art. 72 ArGV1

## I. Übersicht

### 1. Normzweck

Art. 45 verpflichtet Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Vornahme bestimmter Handlungen (Auskunftserteilung) und zur Duldung bestimmter Handlungen der Vollzugs- und Aufsichtsbehörden. Auch Dritte, die im Auftrag des Arbeitgebers Aufgaben nach dem ArG wahrnehmen, sind zur Auskunft verpflichtet. Die Vollzugs- und Aufsichtsbehörden sind auf die Mitwirkung der genannten Personen angewiesen, damit sie ihre Aufgaben wahrnehmen können (SECO, Wegleitung Gesetz, 045-1).

- 2 Die Mitwirkungspflichten nach Art. 45 bestehen auch, wenn die kantonale Behörde nach Art. 41 Abs. 3 prüfen und entscheiden muss, ob das ArG im Einzelfall anwendbar ist (MÜLLER/MADUZ, Art. 45 N 1).

## 2. Verordnung und weitere Mitwirkungspflichten

- 3 Die Duldungs- und Handlungspflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach Art. 45 ArG werden in Art. 72 ArGV 1 präzisiert. Art. 89 und 90 ArGV 1 enthalten ferner Verweisungsregelungen auf das DSG. Weitere Handlungspflichten des Arbeitgebers enthalten Art. 46 (Erstellen und Mitteilen von Arbeitszeitverzeichnissen) und Art. 49 (Einreichen von Bewilligungsgesuchen).

## 3. Umfang der Mitwirkungspflichten

- 4 Die Kontrollbefugnis der Vollzugs- und Aufsichtsorgane nach Art. 45 beschränkt sich auf die Aufgaben, die ihnen durch das ArG und seine Verordnungen übertragen sind. Dementsprechend ist die Mitwirkungspflicht von Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Dritten **beschränkt** und betrifft im Wesentlichen die Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeitvorschriften sowie die Einhaltung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz. Die Vollzugs- und Aufsichtsorgane nach ArG prüfen demnach namentlich nicht die Einhaltung gesamt- oder einzelarbeitsvertraglicher Vereinbarungen.

## 4. Sanktionen bei Verletzung der Mitwirkungspflichten

- 5 Die Sanktionen bei Nichtbefolgung der Mitwirkungspflichten nach Art. 45 richten sich nach Art. 51. Die kantonalen Behörden können Massnahmen des Verwaltungszwangs ergreifen (Art. 52), die mit einer Strafandrohung nach Art. 292 StGB verbunden werden können (SHK ArG-RUDOLPH, Art. 45 N 9, 13).

# II. Auskunftspflicht

## 1. Arbeitgeber als Auskunftspflichtiger

- 6 Der Arbeitgeber ist die **primäre Informationsquelle** für die Vollzugs- und Aufsichtsorgane. Er verantwortet die Organisation seines Betriebes und weist den Arbeitnehmern ihre Aufgaben zu. Die Vollzugs- und Aufsichtsorgane haben Anspruch darauf, dass ihnen der Arbeitgeber die zur Beantwortung ihrer Fragen oder zur Durchführung ihrer Kontrollen kompetenten und zuständigen Personen bekannt gibt. Umgekehrt haben die Vollzugs- und Aufsichtsorgane grundsätzlich die vom Arbeitgeber als Sachverständige bezeichneten Personen zu befragen.

Mit der Erteilung von Auskünften an Behörden gibt der Arbeitgeber auch Personendaten aus dem Arbeitsverhältnis bekannt. Die **Bekanntgabe von Personendaten** ist eine Datenbearbeitung nach Art. 3 lit. e DSGVO. Im Arbeitsverhältnis darf der Arbeitgeber Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit dies zur Eignungsabklärung oder für die Durchführung des Arbeitsvertrags erforderlich ist (Art. 328b OR). Findet die Bekanntgabe von Personendaten im Rahmen der Auskunftserteilung nach Art. 45 ArG an die zuständigen Behörden statt, ist sie gerechtfertigt und zulässig (SHK ArG-RUDOLPH, Art. 45 N 6). Der Arbeitgeber ist gestützt auf das Verhältnismässigkeitsgebot (Art. 4 Abs. 2 DSGVO) gehalten, den Behörden nur diejenigen Informationen zu geben, die verlangt werden (RIESELMAHN-SAXER, 136). Die Vollzugs- und Aufsichtsorgane, auf deren Handeln die datenschutzrechtlichen Vorschriften ebenso anwendbar sind (Art. 2 Abs. 1 lit. b DSGVO), dürfen ihrerseits nur diejenigen Daten erfragen, die für die Wahrnehmung ihrer Kontrollaufgaben erforderlich sind.

7

## 2. Arbeitnehmer als Auskunftspflichtige

Die Vollzugs- und Aufsichtsbehörden sind grundsätzlich gehalten, diejenigen Arbeitnehmer zu befragen, die **vom Arbeitgeber bezeichnet** werden, damit sichergestellt ist, dass Sachverständige Auskunft geben. Befragungen durch die Behörde sollen darum grundsätzlich in Absprache mit dem Arbeitgeber durchgeführt werden (s. N 6).

8

Art. 72 Abs. 2 ArGV 1 hält fest, dass die Vollzugs- und Aufsichtsorgane berechtigt sind, die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer **ohne Anwesenheit von Drittpersonen** zu befragen. Damit soll sichergestellt werden, dass die befragten Personen unbefangene Auskunft geben. Arbeitnehmer sollen so über allfällige schlechte Arbeitsbedingungen oder Missstände Auskunft geben können, ohne dass der Arbeitgeber Einfluss auf diese Aussagen nehmen könne oder darüber etwas erfahre (SECO, Wegleitung ArGV 1, 172-1). Ein solches Vorgehen ist indessen **verfahrensrechtlich problematisch**. Um den verfassungsmässigen Anspruch auf rechtliches Gehör zu respektieren, muss dem Arbeitgeber jedenfalls Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden, bevor die untersuchenden Behörden eine ihn belastende Verfügung erlassen, die sich ganz oder teilweise auf so erfragte Informationen abstützt (SHK ArG-RUDOLPH, Art. 45 N 8).

9

Erteilt der Arbeitnehmer Auskünfte an die Vollzugs- und Aufsichtsorgane im Rahmen einer Befragung nach Art. 45, verletzt er damit nicht seine **Treuepflicht** gegenüber dem Arbeitgeber (Art. 321a Abs. 1 OR; SHK ArG-RUDOLPH, Art. 45 N 7). Voraussetzung ist indessen, dass die erteilten Informationen wahr sind und sich grundsätzlich auf eigene Wahrnehmungen abstützen.

10

### 3. Dritte als Auskunftspflichtige

- 11** Neben Arbeitgeber und Arbeitnehmern sind auch Drittpersonen auskunftspflichtig, die im Auftrag des Arbeitgebers Aufgaben nach dem ArG wahrnehmen. Es sind dies z.B. Ärzte oder Spezialisten der Arbeitssicherheit, die zu Themen befragt werden, bei denen der Arbeitgeber angesichts der Komplexität der Fragestellung überfordert wäre (Botschaft BBl 1999, 9037). Gegebenenfalls müssen diese Drittpersonen vorgängig durch den Arbeitgeber von ihrem Berufsgeheimnis entbunden werden. Da diese Personen im Gegensatz zu den Arbeitnehmern i.d.R. nicht in einem Abhängigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, besteht kein Grund, die in Art. 72 Abs. 2 ArGV 1 vorgesehene, kritische Form der Einzelbefragung mit ihnen durchzuführen. Ein entsprechender Hinweis fehlt denn auch in Art. 72 Abs. 2 ArGV 1 (**anders** SHK ArG-RUDOLPH, Art. 45 N 8 FN 11).

### 4. Umfang der Auskunftspflicht

- 12** Gegenstand der Auskunftspflicht bilden alle Tatsachen, die für den Vollzug der Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen erforderlich sind (Hug-WEGMANN, Art. 45 N 4). Dies bedeutet, dass die Vollzugs- und Aufsichtsbehörden im Wesentlichen die Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeitvorschriften sowie die Einhaltung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zu kontrollieren haben. Sie müssen also jederzeit darlegen können, gestützt auf welche Grundlage in Gesetz oder Verordnung sie welche Sachverhaltsabklärungen vornehmen. Die **Auskunftspflicht** nach Art. 45 ist **auf die im ArG und seinen Verordnungen geregelten Themen beschränkt**. Den Vollzugs- und Aufsichtsorganen nach ArG obliegt insb. keine Kontrolle von gesamt- oder einzelarbeitsvertraglichen Vereinbarungen oder von anderen arbeitsmarktlichen Massnahmen.
- 13** Alle auskunftspflichtigen Personen müssen die Fragen der Vollzugs- und Aufsichtsorgane **wahrheitsgetreu** beantworten (Hug-WEGMANN, Art. 45 N 4, MÜLLER/MADUZ, Art. 45 N 1; SHK ArG-RUDOLPH, Art. 45 N 9). Zur Form der Befragung bzw. Auskunftserteilung bestehen keine Vorschriften.

## III. Zutrittsrecht

### 1. Allgemeines

- 14** Für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben müssen die Vollzugs- und Aufsichtsorgane Zutritt zum Betrieb des Arbeitgebers erhalten. Art. 72 Abs. 1 präzisiert, dass den Behörden nicht nur Zutritt zu den eigentlichen Betriebsräumen, sondern auch zu Ess-, Aufenthalts- und Unterkunftsräumen, zu gewähren ist.

Das Recht, Betriebe zu besuchen, nehmen die Vollzugs- und Aufsichtsorgane oft in Anspruch. Gemäss dem jährlichen Bericht über die Vollzugs- und Aufsichtstätigkeit der kantonalen Arbeitsinspektorate und der Eidgenössischen Arbeitsinspektion haben die kantonalen Arbeitsinspektorate im Jahr 2016 rund 9000 private und öffentlich-rechtliche Betriebe kontrolliert und dabei insgesamt rund 13 700 Besuche abgestattet (SECO, Arbeitsinspektion 2016, Ziff. 2.2.1).

15

## 2. Zeitpunkt des Zutritts

Gesetz und Verordnung enthalten keine Angabe, wann den Behörden Zutritt zum Betrieb zu gewähren ist. Die Bestimmung im aFG, wonach der Zutritt «jederzeit während des Betriebes» zu gewähren sei, fehlt in Art. 45 ArG (Hug-WEGMANN, Art. 45 N 6). Heute ist anerkannt, dass den Vollzugs- und Aufsichtsorganen **grundsätzlich jederzeit**, also nicht nur «während des Betriebes», Zutritt zum Betrieb zu gewähren ist (SHK ArG-RUDOLPH, Art. 45 N 10).

16

Die Vollzugs- und Aufsichtsorgane sind grundsätzlich nicht verpflichtet, ihren Besuch im Voraus anzukündigen. Damit soll sichergestellt werden, dass der Kontrollzweck nicht vereitelt wird (Hug-WEGMANN, Art. 45 N 6, MÜLLER/MADUZ, Art. 45 N 2; SHK ArG-RUDOLPH, Art. 45 N 10). Die Vornahme von **unangekündigten Kontrollen** sollte nicht ohne einen begründeten Verdacht auf Verletzung von arbeitsgesetzlichen Bestimmungen erfolgen. Dies gebietet nicht nur der Anstand (SHK ArG-RUDOLPH, Art. 45 N 10), sondern auch eine effiziente Durchführung der Kontrollen: der Arbeitgeber soll sich so organisieren können, dass die richtigen Personen die sachdienlichen Auskünfte erteilen können. Zudem soll der Betrieb durch die Kontrolltätigkeit der Behörden so wenig wie möglich gestört werden.

17

## 3. Zutrittsberechtigte

Die Verpflichtung, den Vollzugs- und Aufsichtsbehörden Zutritt zum Betrieb zu gewähren, ist eine **gesetzliche Einschränkung des Hausrechts** (MÜLLER/MADUZ, Art. 45 N 2; SHK ArG-RUDOLPH, Art. 45 N 10). Es ist ein nicht unerheblicher Eingriff in die Befugnis, frei darüber zu entscheiden, wem der Zutritt zum eigenen Betrieb gestattet und wem er verwehrt wird. Das Zutrittsrecht können daher nur die in Art. 45 genannten Vollzugs- und Aufsichtsbehörden zwecks Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach Gesetz oder Verordnung in Anspruch nehmen.

18

Kein Zutrittsrecht nach Art. 45 haben insb. **Arbeitnehmerverbände** oder **Gewerkschaften**. Die Argumentation, Gewerkschaften seien auf ein Zutrittsrecht zu den Betrieben angewiesen, um den Arbeitnehmern Informationen über die im Gesetz vorgesehenen Mitwirkungsbereiche zukommen zu lassen

19

und um Mitgliederwerbung betreiben zu können, (so PÄRLI, AJP 2014, 1458), ist klar abzulehnen und findet keinerlei Stütze im Gesetz. Ein Arbeitgeber muss gewerkschaftliche Aktivitäten auf seinem Betriebsgelände nicht dulden. Auch aus Art. 28 BV können Gewerkschaften kein Zutrittsrecht zu einem Betrieb ableiten (BGer, 24.9.2012, 6B\_758/2011, E. 1.3.4).

#### 4. Zutritt ins Homeoffice?

- 20 Eine moderne Arbeitsform ist die Homeoffice-Arbeit, bei welcher der Arbeitnehmer seine Tätigkeit nicht oder nicht vollständig im Betrieb des Arbeitgebers ausübt. Im Hinblick auf die Kontrolle der Einhaltung von Gesundheitsschutzvorschriften wird zu Recht darauf hingewiesen, dass eine **analoge Bestimmung zu Art. 45 Abs. 2 fehlt** (DOMENIG, Rz 966). Verweigert ein Homeoffice-Arbeitnehmer den Behörden den Zutritt zu den (privaten) Räumlichkeiten, wo er seine Arbeit ausübt, verunmöglicht er faktisch die arbeitsgesetzlich vorgesehene Kontrolle. Zur Lösung dieses Problems schlägt DOMENIG (Rz 969 ff.) vor, ein Zutrittsrecht einzelarbeitsvertraglich zu vereinbaren oder ggf. den Arbeitnehmer in den Betrieb zurückzurufen. Zu Recht bemerkt er, dass der Gesetzgeber Art. 45 Abs. 2 ArG ergänzen sollte, wie er es für Heimarbeitnehmer schon in Art. 11 HArG gemacht hat.

#### 5. Vornahme von Feststellungen und Entnahme von Proben

- 21 Neben dem Zutritt zum Betrieb muss der Arbeitgeber den Vollzugs- und Aufsichtsbehörden auch die Vornahme von Feststellungen und die Entnahme von Proben gestatten. Letzteres ist v.a. im Hinblick auf den **Gesundheitsschutz** und die **Unfallverhütung** wichtig, damit die Behörden allfällig gesundheitschädliche Stoffe gewinnen, Emissionen messen oder besondere Gefahren im Zusammenhang mit der Verarbeitung bestimmter Stoffe feststellen können (SECO, Wegleitung Gesetz, 045-1). Der Arbeitgeber ist über die Vornahme dieser Tätigkeiten rechtzeitig zu verständigen (Hug-WEGMANN, Art. 45 N 8) damit die Betriebsabläufe nicht übermässig beeinträchtigt werden. Die aus der Probeentnahme gewonnenen Erkenntnisse sind dem Arbeitgeber mitzuteilen (SHK ArG-RUDOLPH, Art. 45 N 12).

## Art. 46

Verzeichnisse und  
andere Unterlagen

**Der Arbeitgeber hat die Verzeichnisse oder andere Unterlagen, aus denen die für den Vollzug dieses Gesetzes und seiner Verordnungen erforderlichen Angaben ersichtlich sind, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten. Im Übrigen**

**gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes vom  
19. Juni 1992 über den Datenschutz.**

**Beachte auch:**

- Art. 73, 73a, 73b ArGV 1

## **I. Übersicht**

### **1. Normzweck**

Art. 46 **ergänzt die Auskunftspflicht** des Arbeitgebers nach Art. 45 um eine **Dokumentationspflicht**. Damit die Vollzugs- und Aufsichtsorgane ihre Aufgaben nach Gesetz und Verordnung wahrnehmen können, sind sie darauf angewiesen, dass der Arbeitgeber die erforderlichen Daten erfasst, dokumentiert, aufbewahrt und den Behörden auf Verlangen zur Verfügung stellt. **1**

### **2. Verordnung**

Art. 73 ArGV 1 konkretisiert, welche Daten der Arbeitgeber zuhanden der Behörden erfassen und dokumentieren muss. **2**

Seit dem 1.1.2016 hat der Bundesrat Arbeitnehmerkategorien definiert, für die ein Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung (Art. 73a ArGV 1) bzw. eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung (Art. 73b ArGV 1) möglich ist. Die Pflicht zur uneingeschränkten Erfassung und Dokumentierung von Daten zum Vollzug des ArG betrifft auch heute noch einen Grossteil der Arbeitnehmer. Art. 73a ArGV 1 bestimmt, unter welchen Voraussetzungen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf die Erfassung der Arbeitszeit verzichten können. Art. 73b ArGV 1 definiert, für welche Arbeitnehmerkategorie eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung möglich ist. **3**

Art. 89 und 90 ArGV 1 verweisen auf die einschlägigen Bestimmungen des DSG, auf die schon Art. 46 ArG (letzter Satz) verweist. **4**

### **3. Entwicklung der Regelung zur Arbeitszeiterfassungspflicht**

Art. 46 verpflichtet den Arbeitgeber, bestimmte Verzeichnisse und Unterlagen zu führen, aus denen die für den Vollzug des Gesetzes und der Verordnungen erforderlichen Angaben ersichtlich sind, und diese den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten. Die Gesetzesbestimmung beschreibt die **Dokumentationspflichten** des Arbeitgebers **nur im Grundsatz**. In Art. 85 Abs. 1 aArGV1, der Fassung vom 14.1.1966, konkretisierte der Bundesrat Art. 46 ArG dahingehend, dass aus den Verzeichnissen und anderen Unterlagen die Personalien der Arbeitnehmer (lit. a), die wöchentliche Arbeitszeit (lit. b), die im Laufe des Kalenderjahres geleistete Überzeit- und Hilfsarbeit (lit. c) sowie die gewährten wöchentlichen Ruhetage (lit. d) ersichtlich sein müssen (so schon die Botschaft ArG, 1001). **5**

- 6 Im Rahmen der Revision des ArG im Jahr 2000 erhöhte der Bundesrat den Detaillierungsgrad der vom Arbeitgeber verlangten Daten mit dem neuen Art. 73 ArGV 1 deutlich, was zu einer **wesentlichen Verschärfung der Dokumentationspflichten** des Arbeitgebers führte. Die neue Arbeitszeiterfassungsregelung nach Art. 73 ArGV 1, die faktisch eine minutengenaue, lückenlose Arbeitszeitdokumentation für jeden einzelnen Arbeitnehmer verlangt, wollte nicht recht zum damaligen Zeitgeist passen, der von der Abschaffung der Stempeluhr und der Einführung der Vertrauensarbeitszeit geprägt war. Diesem **Widerspruch** schien damals indessen wenig Beachtung geschenkt worden zu sein, obwohl der Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeit eines der Merkmale der Vertrauensarbeitszeit darstellt (DORSEMAGEN/KRAUSE/LEHMANN/PEKRUHL, 6 f.).

#### 4. Kluft zwischen Gesetz und Realität

- 7 Der Trend zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und das Praktizieren von Vertrauensarbeitszeitmodellen in verschiedensten Formen führte dazu, dass sich seit Inkraftsetzung von Art. 73 ArGV 1 in weiten Teilen der Wirtschaft, insb. im Dienstleistungssektor, eine **erhebliche Diskrepanz zwischen der betrieblichen Praxis und den strengen Vorgaben nach Art. 73 ArGV 1** entwickelte (SECO, Bericht Arbeitszeiterfassung, Ziff. 1; MEIER, Jusletter 2015, Rz 54 f.; RUDOLPH, AJP 2016, N 12 ff.; MÜLLER/MADUZ, Arbeitszeit, 292). So ergab sich über die Jahre eine für einen Rechtsstaat bedenkliche und für Schweizer Verhältnisse geradezu untypische Kluft zwischen Gesetz und Realität (SCHÖCHLI, NZZ 4.2.17).

#### 5. Differenzierung der Arbeitszeiterfassungspflichten durch Art. 73a und 73b ArGV 1

- 8 In Erkenntnis, dass die erwähnte Diskrepanz zwischen dem strengen Arbeitszeiterfassungsregime nach Art. 73 ArGV 1 und der betrieblichen Praxis auf die Dauer unhaltbar war, fanden ab 2009 unter der Leitung des SECO **Revisionsbestrebungen** statt (dazu im Detail RUDOLPH, AJP 2016, N 12 ff.), die mit der Einführung der neuen Art. 73a und 73b ArGV 1 per 1.1.2016 einsteuerten ihren Abschluss fanden.
- 9 Die neuen Regelungen zur Arbeitszeiterfassung lauten, in einer vereinfachten Übersicht dargestellt, wie folgt (SECO, Bericht Arbeitszeiterfassung)



Die drei Regelungen im Überblick				
Regelung	Gesetzliche Grundlage	Betroffene Arbeitnehme- rinnen/ Arbeitnehmer	Voraussetzungen	Dokumentationspflicht des Arbeitgebers
Systematische Zeiterfassung	Art. 46 ArG Art. 73 ArGV 1	Alle, die den Arbeitszeit- bestimmungen unterstellt sind.	Keine (Standardregel)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Anfang und Ende jeder Arbeits- phase</li><li>• Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr</li><li>• Ruhe- und Ersatzruhetage</li></ul>
Vereinfachte Zeiterfassung	Art. 46 ArG Art. 73b ArGV 1	Alle, die ihre Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen können (mind. 25% frei bestimmbar).	<b>Für diese Regelung ist kein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) notwendig.</b> Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden (entweder mit der Arbeitnehmerver- tretung bzw. mit der Mehrheit der Arbeitnehmenden oder in Betrieben mit weniger als 50 Arbeitnehmenden auch individuell).	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gesamtdauer der täglich ge- leisteten Arbeit</li><li>• Vereinbarung zwischen Arbeit- geber und Arbeitnehmenden, welche die Anforderungen gemäss Art. 73b ArGV 1 erfüllt.</li></ul>
Verzicht auf Zeiterfassung	Art. 46 ArG Art. 73a ArGV 1	Alle, die bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie ver- fügen und ihre Arbeitszeiten mehrerheitlich selber festsetzen können (mind. 50% frei be- stimmbar) und die über ein Bruttojahreseinkommen, ein- schliesslich Boni, von mehr als 120 000 Franken verfügen.	<b>Gesamtarbeitsvertrag (GAV)</b> zwischen Arbeitgeber und einer oder mehreren re- präsentativen Arbeitnehmer- organisationen (Gewerk- schaften) – auch regionale oder branchenübergreifende Gesamtarbeitsverträge möglich.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gesamtarbeitsvertrag, der die Anforderungen von Art. 73a ArGV 1 erfüllt</li><li>• Verzeichnis mit Lohnangaben der Arbeitnehmenden, die auf die Arbeitszeiterfassung ver- zichtet haben</li><li>• Individuelle Verzichtserklärung jeder betroffenen Arbeitneh- merin bzw. jedes betroffenen Arbeitnehmers</li></ul>

- 10** Zusätzlich zu den drei in Art. 73 ff. ArGV 1 definierten Arbeitnehmerkategorien besteht diejenige (vierte) Kategorie von Arbeitnehmern, auf die das ArG nicht anwendbar ist, sei es weil ihr Arbeitgeber nicht unter den Anwendungsbereich des ArG fällt (Art. 2 ArG und Art. 5 ff. ArGV 1) oder weil sie persönlich vom Geltungsbereich des ArG ausgenommen sind (Art. 3 ArG und Art. 8 ff. ArGV 1).

## 6. Kritik am Vorgehen des Bundesrates

- 11** Der mit Art. 73a und 73b ArGV 1 eingeführten Möglichkeit des Verzichts bzw. der Erleichterung der Arbeitszeiterfassung für bestimmte Arbeitnehmerkategorien erwuchs rasch Kritik. Dabei wurde auch die **Kompetenz des Bundesrates** zum Erlass dieser in der Praxis bedeutsamen Ausnahmebestimmungen hinterfragt. Richtig ist, dass Art. 40 Abs. 1 lit. a den Verordnungsgeber nur dort zum Erlass von gesetzesvertretenden Verordnungsbestimmungen ermächtigt, wo es das Gesetz ausdrücklich vorsieht. Eine solche Kompetenzdelegation zugunsten des Bundesrates fehlt in Art. 46 (RUDOLPH, AJP 2016, N 22 ff.).
- 12** Andere Autoren weisen zu Recht darauf hin, dass Art. 46 offen formuliert ist und keine systematische und lückenlose Arbeitszeiterfassung verlangt. So wie der Verordnungsgeber Art. 46 ArG mit Art. 73 ArGV 1 konkretisierte, durfte er mit Art. 73a und 73b ArGV 1 diese Konkretisierung auch wieder anpassen (MADUZ/SCHMID, AJP 2016, 26; ebenso: MÜLLER/MADUZ, Art. 46 N 3). In der Botschaft zu Art. 46 wurden denn auch wesentlich weniger detaillierte Aufzeichnungen erwähnt, was mit Art. 85 Abs. 1 aArGV 1 vom Bundesrat entsprechend umgesetzt wurde (Botschaft ArG, 1001; s. N 5). Die vorgängig mit den Sozialpartnern abgesprochene Differenzierung der Arbeitszeiterfassungspflicht mit der Einführung von Art. 73a und 73b ArGV 1 war also möglicherweise Ausdruck der Erkenntnis des Bundesrates, bei der Einführung von Art. 73 ArGV 1 im Jahr 2000 (mit der deutlichen Verschärfung der Arbeitszeiterfassungspflicht) weit über das Ziel hinausgeschossen und eine für die Bedürfnisse einer modernen Dienstleistungsgesellschaft untaugliche, **realitätsfremde Regelung** geschaffen zu haben.

## 7. Initiativen des Gesetzgebers

- 13** Der Gesetzgeber hat in der Zwischenzeit erkannt, dass die Regelung der Arbeitszeiten und ihrer Erfassung von so grosser Bedeutung ist, dass sich eine gesetzliche Neuregelung aufdrängt. Er will das **ArG an die Realität anpassen**, indem für bestimmte Arbeitnehmerkategorien die Arbeitszeiterfassungspflichten gelockert und die Arbeitszeiten generell flexibilisiert werden (SCHÖCHLI, NZZ 18.1.17). Derzeit sind vier parlamentarische Initiativen zu diesem Thema hängig, denen die Kommissionen der Räte Folge gegeben haben.

Die **parlamentarische Initiative 16.423 von StR Karin Keller-Sutter** vom 14.3.2016 will die Arbeitszeiten von Arbeitnehmern mit leitender Tätigkeit sowie von Fachspezialisten in vergleichbarer Stellung, die bei der Organisation ihrer Arbeit und der Festlegung ihrer Arbeits- und Ruhezeiten über grosse Autonomie verfügen, von der Erfassungspflicht befreien. Eine zweite **parlamentarische Initiative 16.442 von NR Marcel Dobler** vom 9.6.2016 verlangt, dass Arbeitnehmer von Start-ups, die Mitarbeiterbeteiligungen halten, keine Arbeitszeiten erfassen müssen. 14

Weiter geht die **parlamentarische Initiative 16.414 von StR Konrad Graber** vom 17.3.2016. Sie will eine Teilflexibilisierung der Arbeitszeitvorschriften für leitende Arbeitnehmer sowie Fachspezialisten in vergleichbar autonomer Stellung. Zudem soll die Möglichkeit geschaffen werden, bestimmte Wirtschaftszweige, Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern durch Verordnung unter bestimmten Voraussetzungen von der Einhaltung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit zu befreien. In eine ähnliche Richtung zielt schliesslich die **parlamentarische Initiative 16.484 von NR Thierry Burkart** vom 1.12.2016. Sie verlangt eine Flexibilisierung der Arbeitszeitvorschriften für Arbeitnehmer, die ihre Arbeit teilweise zu Hause (im Homeoffice) verrichten. 15

Entsprechende Gesetzesvorlagen werden ausgearbeitet, über die das Parlament voraussichtlich ab dem Jahr 2018 befinden wird. Dabei wird sich zeigen, ob die Art. 73a und 73b ArGV 1 bloss eine Übergangsregelung im Hinblick auf eine bevorstehende gesetzliche Neuregelung der Arbeitszeitvorschriften darstellen (wie es viele Teilnehmer des Anhörungsverfahrens zu den Verordnungsänderungen verlangten, vgl. SECO, Bericht Arbeitszeiterfassung), oder ob sie dauerhafter Natur sein werden. 16

## II. Ordentliche Dokumentationspflichten (Art. 73 ArGV 1)

### 1. Grundlagen

Art. 46 verlangt vom Arbeitgeber Verzeichnisse und andere Unterlagen, aus denen die für den Vollzug des Gesetzes und seiner Verordnungen erforderlichen Angaben ersichtlich sind. 17

Ursprünglich waren damit folgende Angaben gemeint (Art. 85 Abs. 1 aArGV1; Botschaft ArG, 1001; s. N 5: 18

- Personalien und Anstellungsdaten der Arbeitnehmer;
- die wöchentliche Arbeitszeit;
- die im Laufe des Kalenderjahres geleistete Überzeit- und Hilfsarbeit;
- die gewährten wöchentlichen Ruhetage, soweit diese nicht regelmässig auf einen Sonntag fallen.

## 2. Die nach Art. 73 ArGV 1 erforderliche Dokumentation

- 19** Mit Inkrafttreten von Art. 73 ArGV 1 wurden die Anforderungen an den Informationsgehalt der Verzeichnisse und Unterlagen nach Art. 46 ArG wesentlich verschärft. **Zusätzlich** verlangt Art. 73 ArGV 1 Daten:
- zur geleisteten (täglichen und wöchentlichen) Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihrer Lage (lit. c);
  - zur Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr (lit. e);
  - zu den betrieblichen Abweichungen von der Tag-, Nacht- und Sonntagsdefinition nach den Art. 10, 16 und 18 des Gesetzes (lit. f);
  - zu den Regelungen über den Zeitzuschlag nach Art. 17b Abs. 2 und 3 des Gesetzes (lit. g);
  - zu den nach Gesetz geschuldeten Lohn- und/oder Zeitzuschlägen (lit. h);
  - zu den Ergebnissen der medizinischen Abklärungen hinsichtlich der Eignung oder Nichteignung bei Nachtarbeit oder Mutterschaft (lit. i);
  - zum Vorliegen von Ausschlussgründen oder den Ergebnissen der Risikobeurteilung bei Mutterschaft und den gestützt darauf getroffenen betrieblichen Massnahmen (lit. j).
- 20** Gemäss Art. 73 Abs. 3 ArGV 1 dürfen die Vollzugs- und Aufsichtsorgane Einsicht in **weitere Dokumente** nehmen, soweit das für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist. Daraus, aber auch aus dem Einleitungssatz von Abs. 1, wonach «namentlich» folgende Daten aus der Dokumentation ersichtlich sein müssen, wird abgeleitet, dass die Liste der nach Art. 73 Abs. 1 ArGV 1 erforderlichen Angaben nicht abschliessend ist (SHK ArG-RUDOLPH, Art. 46 N 6; SECO, Wegleitung ArGV 1, 173-2). Zu erwähnen ist insb. auch der Altersausweis bei der Beschäftigung von Jugendlichen (Art. 74 Abs. 1 ArGV 1).
- 21** In der Wegleitung zu Art. 73 Abs. 3 ArGV 1 nennt das SECO beispielhaft für weitere Verzeichnisse und Unterlagen Buchhaltungsunterlagen zur Überprüfung der Lohnzuschlagszahlungen, Steuererklärungen zum Nachweis hoher Abschreibungen für Anlagen, welche Nacht- oder Sonntagsarbeit unentbehrlich machen, sowie Protokolle zur Überprüfung, ob die Mitwirkungsrechte im Betrieb sachgerecht wahrgenommen werden (z.B. eine Dokumentation des Anhörungsverfahrens nach Art. 10 Abs. 1, s. Art. 10 N 30). Diese Aufzählung erweckt den Eindruck eines unbeschränkten Einsichtsrechts der Vollzugs- und Aufsichtsorgane. Die Einsichtnahme der Behörden unterliegt indessen dem Verhältnismässigkeitsgebot und muss sich insb. auf diejenigen Dokumente beschränken, die zur Kontrolle der Einhaltung von Arbeits-, Ruhezeit- und Gesundheitsschutzvorschriften notwendig und geeignet sind. Art. 46 ist **kein Portal für eine ungehemmte Betriebsdurchleuchtung** (RUDOLPH, AJP 2016 N 9; s. Art. 45 N 4). Der Arbeitgeber darf grundsätzlich selber entscheiden, mit welchen geeigneten Dokumenten er die Einhaltung bestimmter Vorschriften nachweist.

# Anhänge



# Inhaltsverzeichnis

## **ArGV 1**

**Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 (SR 822.111)**

## **ArGV 2**

**Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz vom 10. Mai 2000 (Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen; SR 822.112)**

## **ArGV 3**

**Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993  
(Gesundheitsschutz; SR 822.113)**

## **ArGV 4**

**Verordnung 4 zum Arbeitsgesetz vom 18. August 1993  
(Industrielle Betriebe, Plangenehmigung und Betriebsbewilligung; SR 822.114)**

## **ArGV 5**

**Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz vom 28. September 2007  
(Jugendarbeitsschutzverordnung; SR 822.115)**

## **Mutterschutzverordnung**

**Verordnung des WBF über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft vom 20. März 2001  
(Mutterschutzverordnung; SR 822.111.52)**

**VO WBF Jugendliche**

**Verordnung des WBF über gefährliche Arbeiten für Jugendliche vom 4. Dezember 2007 (SR 822.115.2)**

**VO WBF Verbot von Nacht- & Sonntagarbeit Grundausbildung**

**Verordnung des WBF über die Ausnahmen vom Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit während der beruflichen Grundbildung vom 21. April 2011 (SR 822.115.4)**

**GebV-ArG**

**Verordnung über die Gebühren für die Erteilung von Arbeitszeitbewilligungen gemäss Arbeitsgesetz vom 16. Juni 2006 (GebV-ArG; SR 822.117)**

**VUV**

**Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten vom 19. Dezember 1983 (Verordnung über die Unfallverhütung, VUV; SR 832.30)**

**BauAV**

**Verordnung über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Bauarbeiten vom 29. Juni 2005 (Bauarbeitenverordnung, BauAV)**



# Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1)

vom 10. Mai 2000 (Stand am 1. Januar 2016)

*Der Schweizerische Bundesrat,*

gestützt auf Artikel 40 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 (Gesetz, ArG)<sup>1</sup>,  
Artikel 83 Absatz 2 des Bundesgesetzes vom 20. März 1981<sup>2</sup> über die  
Unfallversicherung (UVG)

und Artikel 16 Absatz 2 des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992<sup>3</sup> über den  
Datenschutz (DSG),

*verordnet:*

## 1. Kapitel: Geltungsbereich

### 1. Abschnitt: Begriffe

## Art. 1

**Arbeitnehmer**  
(Art. 1 ArG)

<sup>1</sup> Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin ist jede Person,  
die in einem unter das Gesetz fallenden Betrieb  
dauernd oder vorübergehend während der ganzen  
Arbeitszeit oder eines Teils davon beschäftigt wird.

<sup>2</sup> Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen sind auch  
Lehrlinge, Praktikanten, Praktikantinnen, Volontäre,  
Volontärinnen und andere Personen, die hauptsäch-  
lich zur Ausbildung oder zur Vorbereitung der  
Berufswahl im Betrieb tätig sind.

---

1 SR 822.11

2 SR 832.20

3 SR 235.1

## Art. 2

**Grossbetriebe des  
Detailhandels  
(Art. 9 Abs. 1  
Bst. a ArG)**

**Grossbetriebe des Detailhandels sind Betriebe, die im gleichen Gebäude oder in benachbarten Gebäuden insgesamt mehr als 50 Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, einschliesslich das Kassenpersonal, im Detailverkauf beschäftigen.**

### **2. Abschnitt: Betrieblicher Geltungsbereich**

## Art. 3<sup>4</sup>

## Art. 4

**Betriebe des Bundes,  
der Kantone und  
der Gemeinden  
(Art. 2 Abs. 2 ArG)**

**Das Gesetz ist insbesondere anwendbar auf Betriebe des Bundes, der Kantone und der Gemeinden:**

- a. zur Herstellung, Verarbeitung oder Behandlung von Gütern sowie zur Erzeugung, Umwandlung oder Übertragung von Energie, unter Vorbehalt von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b des Gesetzes;**
- b. zur Beförderung von Personen oder Gütern, unter Vorbehalt von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b des Gesetzes;**
- c. für die Abfuhr, für die Verbrennung oder Verarbeitung von Kehrriecht, Betriebe der Wasserversorgung und der Abwasserreinigung.**

---

<sup>4</sup> Aufgehoben durch Art. 22 der Jugendarbeitsschutzverordnung vom 28. Sept. 2007, mit Wirkung seit 1. Jan. 2008 (AS 2007 4959).

## Art. 4a<sup>5</sup>

Öffentliche Kranken-  
anstalten und Kliniken

- <sup>1</sup> Das Gesetz ist anwendbar auf öffentliche Krankenanstalten und Kliniken im Rahmen von Arbeitsverhältnissen mit Assistenzärztinnen und Assistenzärzten.
- <sup>2</sup> Öffentliche Krankenanstalten und Kliniken sind Krankenanstalten und Kliniken der Kantone und der Gemeinden, die Bestandteil einer öffentlichen Verwaltung sind oder als öffentlich-rechtliche Anstalten ohne Rechtspersönlichkeit oder als öffentlich-rechtliche Körperschaften organisiert sind.
- <sup>3</sup> Assistenzärztinnen und Assistenzärzte sind Ärztinnen und Ärzte der Human-, Zahn- oder Tiermedizin, die nach erworbenem Staatsexamen eine Weiterbildung absolvieren:
  - a. zur Erlangung des ersten Facharztstitels; oder
  - b. für die Zulassung zur Eröffnung einer eigenen Praxis.

### 3. Abschnitt: Ausnahmen vom betrieblichen Geltungsbereich

## Art. 5

Landwirtschafts-  
betriebe  
(Art. 2 Abs. 1  
Bst. d ArG)

- <sup>1</sup> Als Betriebe der landwirtschaftlichen Urproduktion gelten Betriebe des Acker-, Wiesen-, Obst-, Wein- und Gemüsebaues, der Beerenkultur, der Zucht- und Nutztierhaltung sowie die zu einem Landwirtschaftsbetrieb gehörenden privaten Waldungen.
- <sup>2</sup> Als örtliche Milchsammelstellen gelten Betriebe, die Verkehrsmilch aus einem örtlich beschränkten Einzugsgebiet unmittelbar von landwirtschaftlichen Betrieben übernehmen und sie ganz oder teilweise in damit verbundenen Räumlichkeiten verarbeiten oder an andere Betriebe zur Verarbeitung oder zum Verkauf weitergeben.
- <sup>3</sup> Ein Nebenbetrieb liegt vor, wenn die darin verarbeiteten oder verwerteten Erzeugnisse des Hauptbetriebs

<sup>5</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 7. April 2004, in Kraft seit 1. Jan. 2005 (AS 2004 2411).

bes für den Eigengebrauch oder den lokalen Markt bestimmt sind.

## Art. 6

**Gartenbaubetriebe**  
(Art. 2 Abs. 1 Bst. e  
und Abs. 3 ArG)

- <sup>1</sup> Als Betriebe mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion gelten Gartenbaubetriebe, in denen die Mehrzahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einer oder mehreren der folgenden Betriebsarten beschäftigt werden:
- a. Gemüsebau;
  - b. Topfpflanzen- und Schnittblumenkultur;
  - c. Baumschulen und Obstbau, einschliesslich Stauden und Kleingehölze.

<sup>2</sup> ...<sup>6</sup>

## Art. 7

**Öffentliche Anstalten  
und Körperschaften**  
(Art. 2 Abs. 2 und 71  
Bst. b ArG)

- <sup>1</sup> Die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen sind nicht anwendbar auf öffentlich-rechtliche Anstalten ohne Rechtspersönlichkeit sowie Körperschaften des öffentlichen Rechts, sofern die Mehrzahl der in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen.

- <sup>2</sup> Beschäftigt ein Betrieb nach Absatz 1 Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen, dann ist auf diese Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen das Gesetz auch bezüglich der Arbeits- und Ruhezeiten anwendbar, soweit das öffentliche Dienstrecht für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht günstigere Bestimmungen vorsieht.

- <sup>3</sup> Die Artikel 4 und 4a bleiben vorbehalten.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Aufgehoben durch Art. 22 der Jugendarbeitsschutzverordnung vom 28. Sept. 2007, mit Wirkung seit 1. Jan. 2008 (AS 2007 4959).

<sup>7</sup> Eingefügt durch Ziff. I der V vom 7. April 2004, in Kraft seit 1. Jan. 2005 (AS 2004 2411).

**4. Abschnitt: Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich****Art. 8**

**Personal internationaler Organisationen und öffentlicher Verwaltungen ausländischer Staaten (Art. 3 Bst. b ArGV)**

- <sup>1</sup> Zum Personal internationaler Organisationen und öffentlicher Verwaltungen ausländischer Staaten gehören:
- a. das Personal der diplomatischen Missionen und der konsularischen Posten ausländischer Staaten in der Schweiz, sofern dieses hoheitliche Funktionen ausübt oder in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis zum Entsendestaat steht;
  - b. das Personal der ständigen Missionen bei internationalen Organisationen, mit denen die Schweiz ein Sitzabkommen abgeschlossen hat, sofern dieses hoheitliche Funktionen ausübt oder in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis zum Entsendestaat steht;
  - c. das Personal internationaler Organisationen, mit denen die Schweiz ein Sitzabkommen abgeschlossen hat;
  - d. das Personal der ausländischen öffentlichen Verwaltungen und der ausländischen Betriebe des konzessionierten Eisenbahn-, Schifffahrts- und Luftverkehrs, unter Vorbehalt abweichender zwischenstaatlicher Vereinbarungen.
- <sup>2</sup> Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO)<sup>8</sup> stellt im Einvernehmen mit der Direktion für Völkerrecht des Eidgenössischen Departementes für auswärtige Angelegenheiten fest, welche Organisationen die Voraussetzungen nach Absatz 1 Buchstaben b und c erfüllen.

---

<sup>8</sup> Die Bezeichnung der Verwaltungseinheit wurde in Anwendung von Art. 16 Abs. 3 der Publikationsverordnung vom 17. Nov. 2004 (SR 170.512.1) angepasst. Die Anpassung wurde im ganzen Text vorgenommen.

## Art. 9

**Höhere leitende Tätigkeit**  
(Art. 3 Bst. d ArG)

Eine höhere leitende Tätigkeit übt aus, wer auf Grund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils einen nachhaltigen Einfluss nehmen kann.

## Art. 10

**Wissenschaftliche Tätigkeit**  
(Art. 3 Bst. d ArG)

- <sup>1</sup> Zur wissenschaftlichen Tätigkeit gehören Forschung und Lehre. Eine wissenschaftliche Tätigkeit liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin in Bezug auf die Zielsetzung der Arbeit, deren Ausführung und Einteilung eine grosse Freiheit zukommt.
- <sup>2</sup> Die Forschung umfasst neben der Grundlagenforschung auch die angewandte Forschung, nicht aber deren Umsetzung in die Praxis wie die Entwicklung und die Produktion.
- <sup>3</sup> Auf das technische und das administrative Personal in der Forschung sind die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Gesetzes und seiner Verordnungen anwendbar.

## Art. 11

**Selbstständige künstlerische Tätigkeit**  
(Art. 3 Bst. d ArG)

Eine selbstständige künstlerische Tätigkeit liegt vor, wenn dem künstlerisch tätigen Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin in Bezug auf die Gestaltung der Arbeit, bei deren Ausführung und Einteilung eine grosse Freiheit zukommt.



ISBN 978-3-7190-3802-1

