

E. Öffentliches Arbeitsrecht

(Öffentlich-rechtliche Vorschriften auf dem Gebiete des Arbeitnehmer/innen-Schutzes)

I. Arbeitsgesetz

Das Arbeitsgesetz und die ergänzenden Verordnungsbestimmungen stellen ein ganz zentrales Gesetzeswerk des Arbeitnehmer/innen-Schutzes dar, dessen Berücksichtigung niemandem erspart werden kann, der sich mit der Arbeitswelt und ihren Bedingungen auseinander zu setzen hat. Allerdings machen die mannigfachen Zusatzbestimmungen in den Verordnungen, welche die noch einigermaßen überschaubaren Grundsätze des Gesetzes vielfältig relativieren oder gar aufheben, die Lektüre oder das Studium vor allem für juristische Laien recht schwierig, zumal die Formulierungen oft nicht über jeden Zweifel erhaben sind und Widersprüche komplizierte Interpretationen nötig machen.

Wir beschränken deshalb die Darstellung im Folgenden auf mehr oder weniger knappe Aufzählungen der wesentlichen Inhalte der Gesetzgebung. Für die Beantwortung von Spezialfragen wird man sich am besten an die Spezialisten des Arbeitnehmer/innen-Schutzes wenden.

Immerhin sollten sich aus den folgenden Darlegungen die wesentlichen Linien für das «Gewusst wo?» ergeben.

1. Übersicht über die Gesetzgebung auf dem Gebiete des Arbeitnehmer/innen-Schutzes

- Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz), seit 1. 2. 1966 in Kraft (ArG). Weitgehende Revision vom 20. 3. 1998, in Kraft seit 1. 8. 2000. Seither mehrere Detailänderungen, von Bedeutung insbes. Änderung vom 23.6.2006 (Schutzalter)
- Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, Allgemeine Verordnung vom 10. Mai 2000 (ArGV 1).
- Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz, Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen vom 10. Mai 2000 (ArGV 2).
- Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz, Gesundheitsvorsorge, vom 18. August 1993 (ArGV 3).
- Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung, ArGV 5) vom 28. September 2007

2. Hauptsächlichster Inhalt des Arbeitsgesetzes

Das Arbeitsgesetz gliedert sich in acht Abschnitte.

Der erste Abschnitt regelt den Geltungsbereich.

Dem Arbeitsgesetz sind praktisch alle Erwerbszweige unterstellt. Insbesondere findet dieses Gesetz Anwendung auf alle öffentlichen und privaten Betriebe der Industrie, des Handels, des Bank-, Versicherungs-, Transport- und Gastgewerbes, der Krankenpflege- und anderer Dienstleistungsbetriebe, die dauernd oder vorübergehend Personal beschäftigen. Das Gesetz ist jedoch nicht anwendbar auf die Landwirtschaft, auf private Haushaltungen, auf die öffentliche Verwaltung usw. sowie unter bestimmten Umständen auch nicht auf so genannte Familienbetriebe.

In Bezug auf den persönlichen Geltungsbereich sind vom Gesetz u. a. ausgenommen Arbeitnehmer/innen, die im Betrieb eine höhere leitende Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder selbstständige künstlerische Tätigkeit ausüben. Höhere leitende Tätigkeit: z. B. Direktor, Prokuristin, evtl. Handlungsbevollmächtigter, nicht aber: Vorarbeiterin, Polier, Bürochefin, Meister. Wissenschaftliche Tätigkeit: eng zu interpretieren, nur Akademiker/innen, die wissenschaftlich für das Unternehmen arbeiten, z. B. Forschungschemikerinnen, Nationalökonominnen in der Abteilung Wirtschaftsförderung einer Bank.

Das Arbeitsgesetz unterscheidet zwischen industriellen und nicht-industriellen Betrieben. Für die industriellen Betriebe (früher «Fabriken» genannt) enthält das Gesetz relativ wenig Sonderbestimmungen.

Der zweite Abschnitt betrifft den Gesundheitsschutz und Plangenehmigung.

Nach Art. 6 des Arbeitsgesetzes sind die Betriebe verpflichtet, zum Schutze von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer/innen sowie zum Schutze der Umgebung des Betriebs vor schädlichen und lästigen Einwirkungen alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stande der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind.

Der dritte Abschnitt regelt die Arbeits- und Ruhezeit.

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt gemäss Art. 9 des Arbeitsgesetzes 45 Stunden für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben sowie für Büro- personal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufs- personals in Grossbetrieben des Detailhandels, 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmenden.

Durch Verordnung kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmenden um höchstens vier Stunden verlängert werden.

Auch das Arbeitsgesetz sieht die Leistung von Überzeitarbeit vor. Diese darf für einzelne Arbeitnehmende in der Regel 2 Stunden im Tag nicht überschreiten und im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr als 220 Stunden betragen. Die Anordnung von Überzeitarbeit bedarf grundsätzlich einer behördlichen Bewilligung; 60 Überstunden im Kalenderjahr sind jedoch bewilligungsfrei.

Für Überzeitarbeit haben die Arbeitgebenden den Arbeitnehmenden einen Lohnzuschlag von mindestens 25 % auszurichten, dem Büropersonal sowie den technischen und anderen Angestellten mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels jedoch nur für Überzeitarbeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt (vgl. hierzu OR Art. 321c).

Gemäss Art. 21 des Arbeitsgesetzes ist den Arbeitnehmenden, die noch an sechs Tagen in der Woche arbeiten, ausser den freien Sonntagen in jeder Woche ein freier Halbttag zu gewähren.

Der vierte Abschnitt enthält den Sonderschutz für jugendliche und weibliche Arbeitnehmer/innen.

Als Jugendliche gelten nach dem Arbeitsgesetz Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen unter 18 Jahren. Das Arbeitsgesetz geht vom grundsätzlichen Beschäftigungsverbot für Jugendliche unter 15 Jahren aus. In der Verordnung 5 wird jedoch im Einzelnen aufgeführt, in welchem Ausmass und unter welchen Voraussetzungen für Jugendliche unter 15 Jahren in den Betrieben eine Beschäftigung erlaubt ist. Schliesslich sind in der Verordnung 1 auch

die Arbeiten aufgezählt, für welche Jugendliche zum Schutze von Leben und Gesundheit nicht herangezogen werden dürfen (vgl. die detaillierte Darstellung der Jugendschutzbestimmungen unter Ziff. 4 nachstehend).

Das Gesetz enthält auch Schutzvorschriften für die weiblichen Arbeitnehmerinnen in Form besonderer Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen, Schutzbestimmungen für schwangere Frauen und stillende Mütter sowie für Arbeitnehmende mit Familienpflichten.

Der fünfte Abschnitt betrifft die Betriebsordnung.

Zu deren Aufstellung sind nur die industriellen Betriebe von Gesetzes wegen verpflichtet. Sie muss Bestimmungen über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung sowie allenfalls über die Ordnung und das Verhalten der Arbeitnehmenden im Betrieb enthalten. Sie kann auch Bestimmungen über das Verhältnis zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zum Inhalt haben, soweit nicht der übliche Inhalt von Gesamtarbeitsverträgen tangiert wird.

Die Abschnitte sechs bis acht schliesslich

enthalten Vorschriften über die Durchführung des Gesetzes (z. B. Aufgaben und Organisation der Behörden, Verfügungen, Verwaltungsmassnahmen, Verwaltungsrechtspflege, Strafbestimmungen), die Änderung von Bundesgesetzen und die Schluss- und Übergangsbestimmungen, nach welchen eidg. und kantonale Arbeitnehmerschutzgesetze, die vom Arbeitsgesetz geregelte Sachgebiete betreffen, aufgehoben werden.

3. Verhältnis Arbeitsgesetz/Gesamtarbeitsvertrag

Die meisten Gesamtarbeitsverträge sehen für die Arbeitnehmenden günstigere Vorschriften als das Arbeitsgesetz vor. Die Vollzugsbehörden der Kantone sind aber nicht befugt, die Einhaltung der vertraglich festgelegten Arbeitszeit durchzusetzen. Dafür sind einzig die Berufsverbände der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden und die von den Gesamtarbeitsvertragsparteien eingesetzten paritätischen Kommissionen zuständig. Der Kontrolle der Gesamtarbeitsverträge durch die Berufsverbände kommt daher seit Inkrafttreten des eidg. Arbeitsgesetzes vermehrte Bedeutung zu.

4. Jugendschutz und Arbeitsgesetz

Massgebend sind Art. 29 - 32 des Arbeitsgesetzes (ArG) und entsprechende Verordnungsbestimmungen:

a. Begriff Jugendlicher (ArG Art. 29)

Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer beider Geschlechter bis zum vollendeten 18. Altersjahr

b. Beschränkung in der Arbeit (ArG Art. 29 Abs. 2 und 3)

Die Arbeitgebenden haben auf die Gesundheit der Jugendlichen Rücksicht zu nehmen und darauf zu achten, dass keine Überanstrengung erfolgt. Für bestimmte Arbeiten dürfen Jugendliche nicht eingesetzt werden (ArG Art. 29 Abs. 3, dazu VO 5 Art. 4 mit der Definition gefährlicher Arbeiten).

c. Ärztliches Zeugnis

Auf Grund von ArG Art. 29 Abs. 4 und VO 5 Art. 18 kann das EVD die Arbeiten bezeichnen, zu denen Jugendliche nur aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses zugelassen werden dürfen. Zudem können die Kantone weitergehende Vorschriften über eine ärztlichen Untersuchung für Jugendliche und Gruppen Jugendlicher erlassen.

d. Mindestalter

Grundsatz: Vor dem 15. Altersjahr dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden (ArG Art. 30 Abs. 1).

Ausnahmen: Das Gesetz erlaubt die Beschäftigung von Jugendlichen von mehr als 13 Jahren mit Botengängen und leichten Arbeiten, sowie von Jugendlichen unter 15 Jahren bei kulturellen, künstlerischen und sportlichen Darbietungen sowie in der Werbung, beauftragt aber den Bundesrat, in einer Verordnung die Voraussetzungen zu regeln. Dies ist mit der Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz geschehen (VO 5 Art. –7-9).

Jugendliche von mehr als 13 Jahren dürfen beschäftigt werden, sofern durch die Arbeit weder die Gesundheit, noch die Sicherheit sowie die physische und psychische Entwicklung beeinträchtigt werden. Ferner darf die Tätigkeit weder den Schulbesuch noch die Schulleistung behindern.

Ausdrücklich erlaubt ist die Beschäftigung in Programmen, die im Rahmen der Berufswahlvorbereitung vom Betrieb, von den ausbildungs- und prüfungsverantwortlichen Organisationen der Arbeitswelt, von Berufsberatungsstellen oder von Organisationen, die ausserschulische Jugendarbeit nach dem Bundesgesetz über die Förderung der ausserschulischen Jugendarbeit betreiben, angeboten werden.

Jugendliche dürfen für kulturelle, künstlerische und sportliche Tätigkeiten sowie zu Werbezwecken im Rahmen von Radio-, Fernseh-, Film- und Fotoaufnahmen und bei kulturellen Anlässen wie Theater-, Zirkus- oder Musikaufführungen, einschliesslich Proben, sowie bei Sportanlässen beschäftigt werden, sofern durch die Arbeit weder die Gesundheit, noch die Sicherheit sowie die physische und psychische Entwicklung beeinträchtigt werden. Ferner darf die Tätigkeit weder den Schulbesuch noch die Schulleistung behindern.

Die Beschäftigung von Jugendlichen unter 15 Jahren für diese Tätigkeiten muss den zuständigen kantonalen Behörden 14 Tage vor deren Aufnahme angezeigt werden. Ohne Gegenbericht innert zehn Tagen ist die Beschäftigung zulässig.

- In Kantonen, in denen die Schulpflicht allgemein oder im Einzelfall vor dem 15. Altersjahr endet, kann der Kanton die regelmässige Beschäftigung im Rahmen der beruflichen Grundbildung oder im Rahmen eines Förderprogramms schon ab dem vollendeten 14. Altersjahr erlauben unter Einhaltung von Minimalvorschriften des Bundes (ärztliches Zeugnis)

e. Erhöhtes Mindestalter (VO 5 Art. 5 und 6)

- 16 Jahre für Filmvorführungen, Zirkusbetriebe usw.
16 Jahre für Bedienung der Gäste im Gastgewerbe. Hier sind Ausnahmen möglich für berufliche Ausbildung, Berufswahlvorbereitung, ausserschulische Jugendarbeit (VO 5 Art. 5).

- 18 Jahre: Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden für die Bedienung von Gästen in Betrieben der Unterhaltung wie Nachtlokalen, Dancings, Diskotheken und Barbetrieben.

f. Arbeits- und Ruhezeit Jugendlicher

Grundlage bildet ArG Art. 31 mit

- Abs. 1: Tägliche Arbeitszeit inkl. Überzeitarbeit sowie obligatorischer Unterricht, der auf die Arbeitszeit fällt: neun Stunden im Tag, aber nicht mehr als die übrigen im Betrieb Beschäftigten.
- Abs. 2: Tagesarbeit innerhalb 12 Stunden im Tag; Grenzen der Tagesarbeit: 05 (06) - 20 Uhr; für mehr als 16-Jährige: Verschiebung bis 22 Uhr möglich.
- Abs. 3: Verbot der Überzeitarbeit für unter 16-Jährige.
- Abs. 4: Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit für Jugendliche (grundsätzlich).

Vo 5 Art. 16 legt in Präzisierung des Gesetzes die tägliche Ruhezeit fest, die Jugendlichen einzuräumen ist:

Mindestens zusammenhängend 12 Stunden

Vor Berufsfachschultagen und vor überbetrieblichen Kursen Beschäftigung bis höchstens 20 Uhr Sonderfälle (Vo 5 Art. 10 – 17):

Jugendliche unter 13 Jahren:

Die Höchstarbeitszeit beträgt drei Stunden pro Tag und neun Stunden pro Woche.

Schulpflichtige Jugendliche ab 13 Jahren:

Die Höchstarbeitszeiten betragen:

- a. während der Schulzeit: drei Stunden pro Tag und neun Stunden pro Woche;
- b. während der halben Dauer der Schulferien oder während eines Berufswahlpraktikums (Höchstdauer: zwei Wochen je Praktikum) : acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche. Die tägliche Arbeit muss zwischen 6 Uhr und 18 Uhr liegen. Dauert die tägliche Arbeit mehr als fünf Stunden ist eine Pause von mindestens einer halben Stunde zu gewähren.

Nacht- und Sonntagsarbeit:

Jugendliche ab 16 Jahren dürfen in der Nacht (22 – 06 bzw. 05 Uhr) oder an Sonntagen unter folgenden Voraussetzungen (kumulativ) beschäftigt werden:

Unentbehrlichkeit: Berufsbildungsziel oder Betriebsstörung infolge höherer Gewalt

Aufsicht durch qualifizierte erwachsene Person

Keine Beeinträchtigung des Besuchs der Berufsfachschule

Nacht- und Sonntagsarbeit für Jugendliche ist grundsätzlich bewilligungspflichtig (SECO bzw. kant. Behörde). Ausnahmen für Jugendliche in Berufsbildung festzulegen durch EVD.

Überzeitarbeit:

Jugendliche ab 16 Jahren dürfen nur an Werktagen während des Tages und abends bis 22 Uhr zu Überzeitarbeit herangezogen werden.

Jugendliche dürfen während der beruflichen Grundbildung nicht Überzeitarbeit herangezogen werden ausser zur Behebung einer Betriebsstörung infolge höherer Gewalt

21. Februar 2009/ Franz Dommann.
