

Was will das Arbeitsgesetz?

Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel

(Arbeitsgesetz = ArG) vom 13. März 1964 und dazugehörige Verordnungen 1- 5

- Verordnung 1 (Allgemeine Verordnung = ArGV 1) vom 10. Mai 2000
- Verordnung 2 (Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen = ArGV 2) vom 10. Mai 2000
- Verordnung 3 (Gesundheitsvorsorge = ArGV 3) vom 18. August 1993
- Verordnung 4 (Industrielle Betriebe, Plangenehmigung und Betriebsbewilligung = ArGV 4) vom 18. August 1993

Das Arbeitsgesetz bezweckt eine einheitliche Ordnung des Schutzes der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen hinsichtlich des Gesundheitsschutzes, der Arbeits- und Ruhezeit, des Sonderschutzes der Jugendlichen und der Frauen.

1. Für wen gilt das Arbeitsgesetz und was ist ein Betrieb? (Art. 1-5 ArG)

Vom Arbeitsgesetz werden grundsätzlich alle Betriebe der Industrie, des Handwerks, des Handels, des Bank-, Versicherungs-, Transport- und Gastgewerbes, der Krankenpflege und anderer Dienstleistungen sowie Forstbetriebe öffentlicher Waldungen erfasst.

Ein Betrieb im Sinne des ArG liegt vor, wenn ein Arbeitgeber dauernd oder vorübergehend mindestens einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin beschäftigt.

2. Wie verhält es sich mit dem Gesundheitsschutz? (Art. 6-8 ArG)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmenden alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmenden vorzusehen. Der Arbeitgeber hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmenden nach Möglichkeit vermieden werden.

Für den Gesundheitsschutz hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmenden zur Mitwirkung heranzuziehen. Diese sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zu unterstützen.

3. Wie ist die Arbeits- und Ruhezeit geregelt? (Art. 9-28 ArG)

Die **wöchentliche Höchstarbeitszeit** beträgt:

- a) **45 Stunden** für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels;
- b) **50 Stunden** für alle übrigen Arbeitnehmenden.

Die Arbeit von 6 Uhr bis 20 Uhr gilt als Tagesarbeit, die Arbeit von 20 Uhr bis 23 Uhr ist Abendarbeit. **Tages- und Abendarbeit** sind bewilligungsfrei. Beginn und Ende der betrieblichen Tages- und Abendarbeit können zwischen 5 Uhr und 24 Uhr anders festgelegt werden, vorausgesetzt die Zustimmung der Vertretung der Arbeitnehmenden oder der Mehrheit der betroffenen Beschäftigten liegt vor. Die betriebliche Tagesarbeit beträgt höchstens 17 Stunden. Die Tagesarbeit der einzelnen Arbeitnehmenden muss mit Einschluss der Pausen und der Überzeitarbeit innerhalb von 14 Stunden liegen. Die tägliche Mindestruhezeit beträgt 11 Stunden.

Die Arbeit ist durch **Pausen** zu unterbrechen. Die Dauer richtet sich nach der täglichen Arbeitszeit: ¼ Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5½ Stunden; ½ Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden und 1 Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden.

In der **Nacht**, an **Sonntagen** und an **gesetzlichen Feiertagen** (Kanton Luzern: Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten, Stefanstag) ist die Beschäftigung von Arbeitnehmenden grundsätzlich untersagt.

Für **ausserhalb der Tages- und Abendarbeit** liegende Arbeitszeit, wie Nacht-, Sonntags- und Schichtarbeit sowie für ununterbrochenen Betrieb sind die notwendigen **Bewilligungen einzuholen**.

Es wird auch auf die in der **Verordnung 2 zum ArG** erlassenen Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder **Arbeitnehmenden** aufmerksam gemacht.

4. Was beinhaltet der Sonderschutz der Jugendlichen und der schwangeren Frauen und stillenden Mütter sowie der Arbeitnehmenden mit Familienpflichten? (Art. 29-36 ArG und ArGV 5)

Als **Jugendliche** gelten Arbeitnehmende bis zum vollendeten 18. Altersjahr. Die seit dem 1. Januar 2008 gültige Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5) bezweckt den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Jugendlichen bei der Arbeit bis zum 18. Altersjahr. Dieses Ziel gilt für Jugendliche in Ausbildung, für jugendliche Berufstätige sowie für Jugendliche, welche in der Freizeit ihr Taschengeld aufbessern wollen.

Die **tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen** darf inkl. Überzeit nicht mehr als **9 Stunden** betragen und muss innert eines Zeitraumes von 12 Stunden liegen. Während der beruflichen Grundbildung beinhaltet die tägliche Arbeitszeit die Stunden für den obligatorischen Unterricht; Überzeit ist nicht gestattet (Ausnahme: Behebung von Betriebsstörungen infolge höherer Gewalt). Es ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

Jugendliche, die das 13. Altersjahr noch nicht vollendet haben, dürfen lediglich in beschränktem Rahmen für kulturelle, künstlerische und sportliche Darbietungen sowie Werbung beschäftigt werden (siehe Art. 7 ArGV 5).

Jugendliche zwischen dem vollendeten 13. und dem vollendeten 15. Altersjahr dürfen für Freizeit- und Ferienjobs in beschränktem Rahmen oder zur Vorbereitung der Berufswahl nach einem besonderen Programm beschäftigt werden (siehe Art. 8 ArGV 5).

Die regelmässige Beschäftigung schulentlassener unter 15-jähriger Jugendlicher (Aufnahme der Erwerbstätigkeit) ist **bewilligungspflichtig**.

Sonderschutz für Frauen: Grundsätzlich gelten für alle erwachsenen Männer und Frauen dieselben Vorschriften. Schutzvorschriften für Frauen bestehen im Zusammenhang mit der Mutterschaft und dem Bergbau. Der Arbeitgeber hat schwangere Frauen und stillende Mütter so zu beschäftigen und ihre Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass ihre Gesundheit und die Gesundheit des Kindes nicht beeinträchtigt werden. Gefährliche und beschwerliche Arbeiten während der Mutterschaft können eingeschränkt oder ganz verboten werden.

Arbeitnehmende mit Familienpflichten: Bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit ist auf Arbeitnehmende mit Familienpflichten besonders Rücksicht zu nehmen. Als Familienpflichten gelten die Erziehung von Kindern bis 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen.

5. Welche Betriebe brauchen eine Betriebsordnung? (Art. 37-39 ArG)

In allen industriellen Betrieben ist eine Betriebsordnung erforderlich.

6. Durchführung des Gesetzes (Art. 40-62 ArG)

Arbeitgeber und Arbeitnehmende sind verpflichtet, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Der Zutritt zu allen Räumen des Betriebes ist zu gewähren.

Der Arbeitgeber hat Verzeichnisse oder andere Unterlagen, aus denen die für den Vollzug des Gesetzes und der Verordnungen erforderlichen Angaben ersichtlich sind, zur Verfügung der Vollzugs- und Aufsichtsbehörden zu halten.

Die Arbeitnehmenden oder deren Vertretung haben ein Mitspracherecht in allen Fragen des Gesundheitsschutzes, bei der Organisation der Arbeitszeit und der Gestaltung der Stundenpläne, sowie hinsichtlich der besonderen Massnahmen bei Nachtarbeit. Das Mitspracherecht umfasst grundsätzlich den Anspruch auf Anhörung, Information und Begründung von abweichenden Entscheidungen. Vereinzelt kommt den Arbeitnehmenden ein Mitbestimmungsrecht zu, z.B. bei der abweichenden Festlegung des Nacht- und Sonntagszeitraumes.

Bei Übertretung der Vorschriften des Arbeitsgesetzes und dessen Verordnungen kommen die entsprechenden Strafbestimmungen zur Anwendung.

Die Kantonale Industrie- und Gewerbeaufsicht von WAS wira Luzern ist grundsätzlich zuständig für den Vollzug des Arbeitsgesetzes und der zugehörigen Verordnungen, ausser wenn punktuell dafür ausdrücklich eine andere Instanz bezeichnet wird.

7. Vorschriften über die Unfallverhütung im Unfallversicherungsgesetz

Nebst dem Arbeitsgesetz enthalten auch das Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 und die zugehörige Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (Verordnung über die Unfallverhütung: VUV) vom 19. Dezember 1983 Arbeitnehmerschutzvorschriften, welche speziell den Bereich Arbeitssicherheit regeln (Gesetzesdualismus). Zuständige Vollzugsbehörde ist ebenfalls die Kantonale Industrie- und Gewerbeaufsicht, sofern dafür nicht ein anderes Durchführungsorgan zuständig ist. Insbesondere werden in dieser Funktion in den Betrieben die Systeme zur Gewährleistung von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz periodisch überprüft (ASA-Kontrollen). Diese Systeme müssen den Vorgaben der EKAS-Richtlinie 6508 entsprechen.

8. Informationen und Dokumentationen

Informationen und Dokumentationen über das Arbeitsgesetz sowie Gesetzes- und Verordnungstexte von Arbeits- und Unfallversicherungsgesetz lassen sich im Internet abrufen unter <https://www.was-luzern.ch/>

Bestellungen für gedruckte Ausführungen sind zu richten an die **Eidgenössische Drucksachen und Materialzentrale (EDMZ), 3003 Bern**, via Internet unter <http://www.bundespublikationen.ch>.

Informationen und Dokumentationen über den Vollzug der Arbeitssicherheitsvorschriften bzw. die Umsetzung der EKAS-Richtlinie 6508 (ASA-Richtlinie) sind direkt **erhältlich beim Sekretariat der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit EKAS, Postfach 4358, 6002 Luzern**, oder via Internet unter <http://www.ekas.ch>.

Gesuchsformulare für Arbeitszeitbewilligungen können über die **Internetadresse <https://www.was-luzern.ch/>** abgerufen oder bei der **Kantonalen Industrie- und Gewerbeaufsicht, Bürgerstrasse 12, 6002 Luzern**, bezogen werden.