

# Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)

822.11

vom 13. März 1964 (Stand am 1. Februar 2000)

---

*Die Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft,*  
gestützt auf die Artikel 26, 31<sup>bis</sup> Absatz 2, 34<sup>bis</sup>, 34<sup>ter</sup>, 36, 64, 64<sup>bis</sup>, 85, 103  
und 114<sup>bis</sup> der Bundesverfassung<sup>1</sup>,  
nach Einsicht in eine Botschaft des Bundesrates vom 30. September 1960<sup>2</sup>,  
*beschliesst:*

## I. Geltungsbereich

### Art. 1

Betrieblicher  
und persönlicher  
Geltungsbereich

<sup>1</sup> Das Gesetz ist, unter Vorbehalt der Artikel 2-4, anwendbar auf alle öffentlichen und privaten Betriebe, wie namentlich solche der Industrie, des Handwerks, des Handels, des Bank-, Versicherungs-, Transport- und Gastgewerbes, der Krankenpflege und anderer Dienstleistungen, sowie auf Forstbetriebe öffentlicher Waldungen im Sinne der Bundesgesetzgebung über die Forstpolizei.

<sup>2</sup> Ein Betrieb im Sinne des Gesetzes liegt vor, wenn ein Arbeitgeber dauernd oder vorübergehend einen oder mehrere Arbeitnehmer beschäftigt, unabhängig davon, ob bestimmte Einrichtungen oder Anlagen vorhanden sind. Wenn die Voraussetzungen für die Anwendbarkeit des Gesetzes nur für einzelne Teile eines Betriebes gegeben sind, ist das Gesetz nur auf diese anwendbar.

<sup>3</sup> Auf Arbeitnehmer, welche ein im Auslande gelegener Betrieb in der Schweiz beschäftigt, ist das Gesetz anwendbar, soweit dies nach den Umständen möglich ist.

### Art. 2

Ausnahmen vom  
betrieblichen  
Geltungsbereich

<sup>1</sup> Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3a, nicht anwendbar:<sup>3</sup>

#### AS 1966 57

<sup>1</sup> [BS 1 3; AS 1976 2001]. Den genannten Bestimmungen entsprechen heute die Art. 13, 41, 45, 57, 59, 63, 87, 92, 94–96, 98, 103, 110, 117, 122, 123, 147, 164, 166–169, 172, 173, 177, 178, 187, 188, 190 und 191 der BV vom 18. April 1999 (SR 101).

<sup>2</sup> BBl 1960 II 909

<sup>3</sup> Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 8. Okt. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS 1994 1035 1036; BBl 1993 I 805).

- a. auf Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden, unter Vorbehalt von Absatz 2;
- b.<sup>4</sup> auf Betriebe, die der Bundesgesetzgebung über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs unterstehen;
- c. auf Betriebe, die der Bundesgesetzgebung über die Seeschifffahrt unter der Schweizerflagge unterstehen;
- d. auf Betriebe der landwirtschaftlichen Urproduktion, mit Einschluss von Nebenbetrieben, in denen überwiegend die Erzeugnisse des Hauptbetriebes verarbeitet oder verwertet werden, sowie auf örtliche Milchsammelstellen und die damit verbundenen Milchverarbeitungsbetriebe;
- e. auf Betriebe mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion, unter Vorbehalt von Absatz 3;
- f. auf Fischereibetriebe;
- g. auf private Haushaltungen.

<sup>2</sup> Die öffentlichen Anstalten, die den Verwaltungen des Bundes, der Kantone und der Gemeinden gleichzustellen sind, sowie die Betriebe des Bundes, der Kantone und der Gemeinden, auf die das Gesetz anwendbar ist, werden durch Verordnung bezeichnet.

<sup>3</sup> Auf Betriebe mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion, die Lehrlinge ausbilden, können einzelne Bestimmungen des Gesetzes durch Verordnung anwendbar erklärt werden, soweit dies zum Schutze der Lehrlinge erforderlich ist.

### Art. 3

Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich

Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Artikel 3a, ferner nicht anwendbar:<sup>5</sup>

- a. auf Personen geistlichen Standes und andere Personen, die im Dienste von Kirchen stehen, sowie auf Angehörige von Ordens- und Mutterhäusern oder anderer religiöser Gemeinschaften;
- b. auf das in der Schweiz wohnhafte Personal öffentlicher Verwaltungen ausländischer Staaten oder internationaler Organisationen;
- c.<sup>6</sup> auf die Besatzungen von schweizerischen Flugbetriebsunternehmen;

<sup>4</sup> Fassung gemäss Art. 28 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes vom 8. Okt. 1971, in Kraft seit 28. Mai 1972 (SR **822.21**).

<sup>5</sup> Fassung gemäss Ziff. I des BG vom 8. Okt. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS **1994** 1035 1036; BBl **1993** I 805).

<sup>6</sup> Fassung gemäss Ziff. II 2 des BG vom 18. Juni 1993, in Kraft seit 1. Jan. 1995 (AS **1994** 3010 3024; BBl **1992** I 607).

- d. auf Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder selbständige künstlerische Tätigkeit ausüben;
- e. auf Assistenzärzte, Lehrer an Privatschulen sowie auf Lehrer, Fürsorger, Erzieher und Aufseher in Anstalten;
- f.<sup>7</sup> auf Heimarbeiternehmer;
- g. auf Handelsreisende im Sinne der Bundesgesetzgebung;
- h.<sup>8</sup> auf Arbeitnehmer, die dem Abkommen vom 21. Mai 1954<sup>9</sup> über die Arbeitsbedingungen der Rheinschiffer unterstehen.

#### Art. 3a<sup>10</sup>

Vorschriften  
über die Gesund-  
heitsvorsorge

Die Vorschriften dieses Gesetzes über die Gesundheitsvorsorge sind jedoch auch anwendbar:

- a. auf die Verwaltung des Bundes;
- b. auf Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder selbständige künstlerische Tätigkeit ausüben;
- c. auf Assistenzärzte, Lehrer an Privatschulen sowie auf Lehrer, Fürsorger, Erzieher<sup>11</sup> und Aufseher in Anstalten.

#### Art. 4

Familienbetriebe

<sup>1</sup> Das Gesetz ist nicht anwendbar auf Betriebe, in denen lediglich der Ehegatte des Betriebsinhabers, seine Blutsverwandten in auf- und absteigender Linie und deren Ehegatten sowie seine Stief- und Adoptivkinder tätig sind.

<sup>2</sup> Sind im Betrieb auch andere als die in Absatz 1 erwähnten Personen tätig, so ist das Gesetz nur auf diese anwendbar.

<sup>3</sup> Auf jugendliche Familienglieder im Sinne von Absatz 1 können einzelne Vorschriften des Gesetzes durch Verordnung anwendbar erklärt werden, soweit dies zum Schutze von Leben und Gesundheit der Jugendlichen oder zur Wahrung der Sittlichkeit erforderlich ist.

<sup>7</sup> Fassung gemäss Art. 21 Ziff. 2 des Heimarbeitsgesetzes vom 20. März 1981, in Kraft seit 1. April 1983 (SR **822.31**).

<sup>8</sup> Eingefügt durch Ziff. II 2 des BG vom 18. Juni 1993, in Kraft seit 1. Jan. 1995 (AS **1994** 3010 3024; BB1 **1992** I 607).

<sup>9</sup> SR **0.747.224.022**

<sup>10</sup> Eingefügt durch Ziff. I des BG vom 8. Okt. 1993, in Kraft seit 1. Mai 1994 (AS **1994** 1035 1036; BB1 **1993** I 805).

<sup>11</sup> Berichtigt von der Redaktionskommission der BVer (Art. 33 des Geschäftsverkehrsgesetzes - SR **171.11**).

**Art. 5**

Sondervorschriften für industrielle Betriebe

<sup>1</sup> Die besonderen Vorschriften des Gesetzes für industrielle Betriebe sind auf den einzelnen Betrieb oder auf einzelne Betriebsteile nur anwendbar auf Grund einer Unterstellungsverfügung des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit<sup>12</sup> (im folgenden Bundesamt genannt).

<sup>2</sup> Als industrielle Betriebe im Sinne des Gesetzes gelten Betriebe mit fester Anlage von dauerndem Charakter für die Herstellung, Verarbeitung oder Behandlung von Gütern oder für die Erzeugung, Umwandlung oder Übertragung von Energie, sofern

- a. die Arbeitsweise oder die Arbeitsorganisation durch Maschinen oder andere technische Einrichtungen oder durch serienmässige Verrichtungen bestimmt werden und für die Herstellung, Verarbeitung oder Behandlung von Gütern oder für die Erzeugung, Umwandlung oder Übertragung von Energie wenigstens sechs Arbeitnehmer beschäftigt werden, oder
- b. die Arbeitsweise oder die Arbeitsorganisation wesentlich durch automatisierte Verfahren bestimmt werden, oder
- c. Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmer besonderen Gefahren ausgesetzt sind.

**II. Gesundheitsvorsorge und Plangenehmigung<sup>13</sup>****Art. 6<sup>14</sup>**

Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutz der Gesundheit<sup>15</sup> der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind.<sup>16</sup>

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden.

<sup>12</sup> Heute:«Staatssekretariat für Wirtschaft (seco)» (Art. 5 der Organisationsverordnung für das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement vom 14. Juni 1999 - SR **172.216.1**; AS **2000** 187 Art. 2).

<sup>13</sup> Fassung gemäss Ziff. 9 des Anhangs zum Unfallversicherungsgesetz, in Kraft seit 1. Jan. 1984 (SR **832.20**, **832.201** Art. 1 Abs. 1).

<sup>14</sup> Fassung gemäss Ziff. 9 des Anhangs zum Unfallversicherungsgesetz, in Kraft seit 1. Jan. 1984 (SR **832.20**, **832.201** Art. 1 Abs. 1).

<sup>15</sup> Berichtigt von der Redaktionskommission der BVers (Art. 33 des Geschäftsverkehrsgesetzes - SR **171.11**).

<sup>16</sup> Fassung gemäss Art. 66 Ziff. 5 des Umweltschutzgesetzes, vom 7. Okt. 1983, in Kraft seit 1. Jan. 1985 (SR **814.01**).

<sup>3</sup> Für die Gesundheitsvorsorge hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen. Diese sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über die Gesundheitsvorsorge zu unterstützen.

<sup>4</sup> Durch Verordnung wird bestimmt, welche Massnahmen für die Gesundheitsvorsorge in den Betrieben zu treffen sind.

### Art. 7<sup>17</sup>

Plangenehmigung und Betriebsbewilligung

<sup>1</sup> Wer einen industriellen Betrieb errichten oder umgestalten will, muss bei der kantonalen Behörde um die Genehmigung der geplanten Anlage nachsuchen. Diese holt den Bericht des Eidgenössischen Arbeitsinspektorats und durch dessen Vermittlung den Mitbericht der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt ein. Die im Bericht und Mitbericht ausdrücklich als Weisungen bezeichneten Anträge werden von der kantonalen Behörde als Auflagen in die Plangenehmigung aufgenommen.

<sup>2</sup> Entspricht die geplante Anlage den Vorschriften, so genehmigt die kantonale Behörde die Pläne, nötigenfalls mit der Auflage, dass besondere Schutzmassnahmen zu treffen sind.

<sup>3</sup> Vor der Aufnahme der betrieblichen Tätigkeit muss der Arbeitgeber bei der kantonalen Behörde um die Betriebsbewilligung nachsuchen. Die kantonale Behörde holt den Bericht des Eidgenössischen Arbeitsinspektorats ein und erteilt die Betriebsbewilligung, wenn Bau und Einrichtung des Betriebes der Plangenehmigung entsprechen.

<sup>4</sup> Ist für die Errichtung oder Umgestaltung eines Betriebs die Genehmigung einer Bundesbehörde erforderlich, so erteilt diese auch die Plangenehmigung im Verfahren nach Absatz 1. Auf Berichte und Mitberichte sind die Artikel 62a und 62b des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes vom 21. März 1997<sup>18</sup> anwendbar.<sup>19</sup>

### Art. 8<sup>20</sup>

Nichtindustrielle Betriebe

Der Bundesrat kann Artikel 7 auf nichtindustrielle Betriebe mit erheblichen Betriebsgefahren anwendbar erklären. Die einzelnen Betriebsarten werden durch Verordnung bestimmt.

<sup>17</sup> Fassung gemäss Ziff. 9 des Anhangs zum Unfallversicherungsgesetz, in Kraft seit 1. Jan. 1984 (SR 832.20, 832.201 Art. 1 Abs. 1).

<sup>18</sup> SR 172.010

<sup>19</sup> Eingefügt durch Ziff. I 16 des BG vom 18. Juni 1999 über die Koordination und Vereinfachung von Entscheidungsverfahren, in Kraft seit 1. Jan. 2000 (AS 1999 3071 3124; BBl 1998 2591).

<sup>20</sup> Fassung gemäss Ziff. 9 des Anhangs zum Unfallversicherungsgesetz, in Kraft seit 1. Jan. 1984 (SR 832.20, 832.201 Art. 1 Abs. 1).

### III. Arbeits- und Ruhezeit

#### 1. Arbeitszeit

##### Art. 9

Wöchentliche  
Höchstarbeitszeit

<sup>1</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt:

- a. 46 Stunden<sup>21</sup> für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels;
- b. 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer.

<sup>2</sup> Der Bundesrat kann die in Absatz 1 Buchstabe *a* festgesetzte wöchentliche Höchstarbeitszeit vom 1. Januar 1968 an auf 45 Stunden verkürzen, wenn die wirtschaftlichen Verhältnisse, insbesondere die Lage auf dem Arbeitsmarkt, und der Grad der Überfremdung dies gestatten.

<sup>3</sup> Für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit durch Verordnung zeitweise um höchstens vier Stunden verlängert werden, sofern sie im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

<sup>4</sup> Eine Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit um höchstens vier Stunden kann vom Bundesamt für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern oder für bestimmte Betriebe bewilligt werden, sofern und solange zwingende Gründe dies rechtfertigen.

<sup>5</sup> Auf Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, die im gleichen Betrieb oder Betriebsteil zusammen mit Arbeitnehmern beschäftigt werden, für die eine längere wöchentliche Höchstarbeitszeit gilt, ist diese ebenfalls anwendbar.

##### Art. 10

Grenzen der  
Tagesarbeit

<sup>1</sup> Die Tagesarbeit darf im Sommer nicht vor 5 Uhr und im Winter nicht vor 6 Uhr beginnen und nicht länger als bis 20 Uhr dauern. Für Arbeitnehmer von industriellen Betrieben ist sie an Samstagen und an Tagen vor Feiertagen im Sinne von Artikel 18 Absatz 2 spätestens um 17 Uhr zu beendigen.

<sup>2</sup> Eine Verschiebung der Grenzen der Tagesarbeit kann, sofern ein Bedürfnis nachgewiesen wird, für industrielle Betriebe vom Bundesamt und für andere Betriebe von der kantonalen Behörde bewilligt werden.

<sup>21</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist heute auf 45 Stunden herabgesetzt (Art. 1 der V vom 26. Nov. 1975 zum Arbeitsgesetz über die Herabsetzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit für einzelne Gruppen von Betrieben und Arbeitnehmern - SR 822.110).

<sup>3</sup> Bei der Verschiebung der Grenzen der Tagesarbeit darf die Arbeit nicht vor 4 Uhr beginnen und nicht länger als bis 22 Uhr, bei zweischichtiger Tagesarbeit nicht länger als bis 24 Uhr, dauern. Wird die wöchentliche Arbeitszeit im Einverständnis mit den Arbeitnehmern durchgehend oder für einzelne Wochen auf fünf Tage festgelegt, so darf die Grenze der Tagesarbeit bis 23 Uhr verschoben werden.

<sup>4</sup> Werden die Grenzen der Tagesarbeit verschoben, so muss die Tagesarbeit, mit Einschluss der Arbeitsunterbrechungen, innert eines Zeitraumes von 14 Stunden liegen. Artikel 17 Absatz 4 ist sinngemäss anwendbar.

### Art. 11

Ausgleich ausfallender Arbeitszeit

Wird die Arbeit wegen Betriebsstörungen, wegen Betriebsferien, zwischen arbeitsfreien Tagen oder unter ähnlichen Umständen für verhältnismässig kurze Zeit ausgesetzt oder werden einem Arbeitnehmer auf seinen Wunsch arbeitsfreie Tage eingeräumt, so darf der Arbeitgeber innert eines angemessenen Zeitraumes einen entsprechenden Ausgleich in Abweichung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit anordnen. Der Ausgleich für den einzelnen Arbeitnehmer darf, mit Einschluss von Überzeitarbeit, zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Tagen oder Halbtagen.

### Art. 12

Voraussetzungen und Dauer der Überzeitarbeit

<sup>1</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf ausnahmsweise überschritten werden

- a. wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsandranges;
- b. für Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationsarbeiten;
- c. zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen, soweit dem Arbeitgeber nicht andere Vorkehren zugemutet werden können.

<sup>2</sup> Die Überzeitarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen, und im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr als 220 Stunden betragen.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber darf bis 60 Überstunden im Kalenderjahr ohne behördliche Bewilligung anordnen. Für weitere Überstunden bedarf er einer Bewilligung der kantonalen Behörde.

<sup>4</sup> Sofern der Bundesrat gemäss Artikel 9 Absatz 2 die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 45 Stunden verkürzt, darf die Überzeitarbeit insgesamt 260 Stunden im Kalenderjahr betragen, und der Arbeitgeber

darf bis 90 Überstunden im Kalenderjahr ohne behördliche Bewilligung anordnen.

### Art. 13

Lohnzuschlag für  
Überzeitarbeit

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern für die Überzeitarbeit einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent auszurichten, dem Büropersonal sowie den technischen und andern Angestellten, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, jedoch nur für Überzeitarbeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt.

<sup>2</sup> Wird Überzeitarbeit im Einverständnis mit dem einzelnen Arbeitnehmer innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag auszurichten.

### Art. 14

Hilfsarbeit

<sup>1</sup> Für Hilfsarbeit darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten werden.

<sup>2</sup> Als Hilfsarbeit gelten insbesondere folgende Verrichtungen, sofern sie die ordentliche Dauer der täglichen Arbeit überschreiten oder an Sonntagen oder an andern arbeitsfreien Tagen ausgeführt werden müssen:

- a. die täglichen Verrichtungen, welche die eigentliche Arbeit vorbereiten oder beendigen;
- b. das tägliche Reinigen der Arbeitsräume und das Wegschaffen der Abfälle;
- c. die periodischen Hauptreinigungs- und Hauptinstandhaltungsarbeiten in den Arbeitsräumen und andere periodisch wiederkehrende Verrichtungen;
- d. die unaufschiebbare Instandstellung von Arbeitsmaschinen, Apparaten, Transporteinrichtungen und Fahrzeugen;
- e. die Bedienung und Instandhaltung von Anlagen, die dem Betriebe Luft, Wasser, Licht, Wärme, Kälte, Dampf und Kraft vermitteln.

<sup>3</sup> Die Hilfsarbeit ist möglichst zu beschränken und darf für den einzelnen Arbeitnehmer im Tag, abgesehen von arbeitsfreien Tagen oder Halbtagen, nur ausnahmsweise mehr als zwei Stunden betragen. Dauert sie länger als zwei Stunden, so ist die zwei Stunden überschreitende Arbeitszeit durch Freizeit von gleicher Dauer an andern Tagen der laufenden oder folgenden Woche auszugleichen. Für Hilfsarbeit, die nicht durch Freizeit ausgeglichen wird, hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag gemäss Artikel 13 Absatz 1 auszurichten.



## 2. Ruhezeit

### Art. 15

Pausen

<sup>1</sup> Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- a. eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;
- b. eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
- c. eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.

<sup>2</sup> Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

### Art. 16

Verbot der  
Nachtarbeit

<sup>1</sup> Während der Nacht ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern untersagt. Vorbehalten bleibt Artikel 17.

<sup>2</sup> Als Nacht gilt im Sommer die Zeit zwischen 20 Uhr und 5 Uhr und im Winter die Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr. Vorbehalten bleibt Artikel 10 Absatz 3.

### Art. 17

Ausnahmen vom  
Verbot der  
Nachtarbeit

<sup>1</sup> Vorübergehende Nachtarbeit kann von der kantonalen Behörde bewilligt werden, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer nur mit ihrem Einverständnis zu vorübergehender Nachtarbeit heranziehen und hat dafür einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent zu bezahlen.

<sup>2</sup> Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit kann, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist, für industrielle Betriebe vom Bundesamt und für andere Betriebe von der kantonalen Behörde bewilligt werden.

<sup>3</sup> Bei Nachtarbeit darf die Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer innert 24 Stunden 9 Stunden nicht überschreiten und muss, mit Einschluss der Pausen, innert eines Zeitraumes von 10 Stunden liegen.

<sup>4</sup> Wird dem Arbeitnehmer eine zusammenhängende wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden gewährt, so darf die tägliche Ruhezeit einmal in der Woche auf 8 Stunden herabgesetzt werden.

### Art. 18

Verbot der Sonn-  
tagsarbeit

<sup>1</sup> An Sonntagen ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern untersagt. Vorbehalten bleibt Artikel 19.

<sup>2</sup> Die Kantone können höchstens acht Feiertage im Jahr den Sonntagen gleichstellen und sie nach Kantonsteilen verschieden ansetzen.

<sup>3</sup> Der Arbeitnehmer ist berechtigt, an andern als an den von den Kantonen anerkannten konfessionellen Feiertagen die Arbeit auszusetzen. Er hat jedoch sein Vorhaben dem Arbeitgeber spätestens bei Beginn der Arbeit am Vortag anzuzeigen. Artikel 11 ist anwendbar.

### Art. 19

Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit

<sup>1</sup> Vorübergehende Sonntagsarbeit kann von der kantonalen Behörde bewilligt werden, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer nur mit ihrem Einverständnis zu vorübergehender Sonntagsarbeit heranziehen und hat dafür einen Lohnzuschlag von wenigstens 50 Prozent zu bezahlen.

<sup>2</sup> Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit kann, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist, für industrielle Betriebe vom Bundesamt und für andere Betriebe von der kantonalen Behörde bewilligt werden.

<sup>3</sup> Für den Besuch des Gottesdienstes ist den Arbeitnehmern auf ihren Wunsch die erforderliche Zeit nach Möglichkeit freizugeben.

### Art. 20

Ersatzruhe bei Sonntagsarbeit

<sup>1</sup> Fällt Sonntagsarbeit auf den Vormittag und den Nachmittag oder dauert sie länger als 5 Stunden, so ist während der vorhergehenden oder folgenden Woche eine auf einen Arbeitstag fallende Ersatzruhe von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren. Innert zwei Wochen muss wenigstens einmal ein ganzer Sonntag als wöchentlicher Ruhetag freigegeben werden. Vorbehalten bleibt Artikel 25.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer während der Ersatzruhe vorübergehend zur Arbeit heranziehen, soweit dies notwendig ist, um dem Verderb von Gütern vorzubeugen oder um Betriebsstörungen zu vermeiden oder zu beseitigen; doch ist die Ersatzruhe spätestens in der folgenden Woche zu gewähren.

### Art. 21

Wöchentlicher freier Halbtag

<sup>1</sup> Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage verteilt, so ist den Arbeitnehmern jede Woche ein freier Halbtag zu gewähren, mit Ausnahme der Wochen, in die ein arbeitsfreier Tag fällt.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber darf im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer die wöchentlichen freien Halbtage für höchstens vier Wochen zusammenhängend gewähren; die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist im Durchschnitt einzuhalten.

<sup>3</sup> Artikel 20 Absatz 2 ist sinngemäss anwendbar.

**Art. 22**

Verbot der Abgeltung der Ruhezeit

Die Ruhezeit darf nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden, ausser wenn das Arbeitsverhältnis endigt.

**3. Schichtarbeit und ununterbrochener Betrieb****Art. 23**

Zweischichtige Tagesarbeit

<sup>1</sup> Zweischichtige Tagesarbeit, mit der eine Verschiebung der Grenzen der Tagesarbeit verbunden ist, kann, sofern ein Bedürfnis nachgewiesen wird, für industrielle Betriebe vom Bundesamt und für andere Betriebe von der kantonalen Behörde bewilligt werden.

<sup>2</sup> In industriellen Betrieben darf die tägliche Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer neun Stunden nicht überschreiten und muss, mit Einschluss der Pausen, innert eines Zeitraumes von zehn Stunden liegen. Artikel 17 Absatz 4 ist sinngemäss anwendbar.

**Art. 24**

Drei- und mehrschichtige Arbeit

<sup>1</sup> Vorübergehende drei- oder mehrschichtige Arbeit kann von der kantonalen Behörde bewilligt werden, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer nur mit ihrem Einverständnis zu vorübergehender Nacharbeit heranziehen und hat dafür einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent zu bezahlen.

<sup>2</sup> Dauernde oder regelmässig wiederkehrende drei- oder mehrschichtige Arbeit kann, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist, für industrielle Betriebe vom Bundesamt und für andere Betriebe von der kantonalen Behörde bewilligt werden.

<sup>3</sup> In industriellen Betrieben darf die Arbeitszeit innert 24 Stunden für den einzelnen Arbeitnehmer 9 Stunden nicht überschreiten und muss, mit Einschluss der Pausen, innert eines Zeitraumes von 10 Stunden liegen. Artikel 17 Absatz 4 ist sinngemäss anwendbar.

**Art. 25**

Ununterbrochener Betrieb

<sup>1</sup> Ununterbrochener Betrieb kann, sofern er aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist, für industrielle Betriebe vom Bundesamt und für andere Betriebe von der kantonalen Behörde bewilligt werden.

<sup>2</sup> Durch Verordnung wird bestimmt, unter welchen Voraussetzungen und wie weit bei ununterbrochenem Betrieb die wöchentliche Höchstarbeitszeit verlängert und die Ruhezeit verkürzt werden kann. Dabei darf in der Regel die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Durchschnitt von 16 Wochen nicht überschritten werden.

## 4. Weitere Vorschriften

### Art. 26

Weitere Schutzbestimmungen

<sup>1</sup> Über die Verschiebung der Grenzen der Tagesarbeit, die Überzeit-, Hilfs-, Nacht- und Sonntagsarbeit sowie über die Schichtarbeit und den ununterbrochenen Betrieb können zum Schutze der Arbeitnehmer durch Verordnung im Rahmen der wöchentlichen Höchstarbeitszeit weitere Bestimmungen aufgestellt werden.

<sup>2</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit kann für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern durch Verordnung verkürzt werden, soweit dies zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist.

### Art. 27

Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern

<sup>1</sup> Bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern können durch Verordnung ganz oder teilweise von den Vorschriften der Artikel 9-21, 23-25, 31, 34 und 36 ausgenommen und entsprechenden Sonderbestimmungen unterstellt werden, soweit dies mit Rücksicht auf ihre besonderen Verhältnisse notwendig ist.

<sup>2</sup> Solche Sonderbestimmungen können insbesondere erlassen werden

- a. für Betriebe der Erziehung, des Unterrichts, der Fürsorge, der Krankenpflege, der ärztlichen Behandlung sowie für Apotheken;
- b. für Betriebe der Beherbergung, der Bewirtung und der Unterhaltung sowie für Betriebe, die der Versorgung des Gastgewerbes bei besonderen Anlässen dienen;
- c. für Betriebe, die den Bedürfnissen des Fremdenverkehrs oder der landwirtschaftlichen Bevölkerung dienen;
- d. für Betriebe, die der Versorgung mit leicht verderblichen Gütern dienen;
- e. für Betriebe, die der Verarbeitung landwirtschaftlicher Erzeugnisse dienen, sowie für Gartenbaubetriebe, die nicht unter Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe e fallen;
- f. für Forstbetriebe;
- g. für Betriebe, die der Versorgung mit Elektrizität, Gas oder Wasser dienen;
- h. für Betriebe, die der Versorgung von Fahrzeugen mit Betriebsstoffen oder ihrer Instandhaltung und Instandstellung dienen;
- i. für Redaktionen von Zeitungen und Zeitschriften;
- k. für das Bodenpersonal der Luftfahrt;

- l. für Arbeitnehmer auf Bauplätzen und in Steinbrüchen, für welche wegen ihrer geographischen Lage oder wegen besonderer klimatischer oder technischer Verhältnisse eine besondere Ordnung der Arbeitszeit erforderlich ist;
- m. für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit in erheblichem Masse blosser Präsenzzeit ist oder deren Tätigkeit in erheblichem Masse Reisen oder eine häufige Verlegung des Arbeitsplatzes erfordert.

### **Art. 28**

Geringfügige  
Abweichungen

Die zuständige Behörde ist ermächtigt, in ihren Arbeitszeitbewilligungen ausnahmsweise geringfügige Abweichungen von den Vorschriften des Gesetzes oder einer Verordnung vorzusehen, soweit der Befolgung dieser Vorschriften ausserordentliche Schwierigkeiten entgegenstehen und das Einverständnis der Mehrheit der beteiligten Arbeitnehmer oder deren Vertretung im Betriebe vorliegt.

## **IV. Sonderschutz der jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer**

### **1. Jugendliche Arbeitnehmer**

#### **Art. 29**

Allgemeine  
Vorschriften

<sup>1</sup> Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer beider Geschlechter bis zum vollendeten 19. Altersjahr und Lehrlinge bis zum vollendeten 20. 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.

#### **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 Jugendliche im Alter von mehr als 13 Jahren zu Botengängen und leichten Arbeiten herangezogen 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.

### Art. 31

Arbeits- und Ruhezeit

<sup>1</sup> Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf diejenige der andern im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer und, falls keine anderen Arbeitnehmer vorhanden sind, die ortsübliche Arbeitszeit nicht überschreiten und nicht mehr als neun Stunden betragen. Auf die Arbeitszeit sind allfällige Überzeit- und Hilfsarbeit sowie obligatorischer Unterricht, soweit er in die Arbeitszeit fällt, anzurechnen.

<sup>2</sup> Die Tagesarbeit der Jugendlichen muss, mit Einschluss der Pausen, innert eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen. Die Grenzen der Tagesarbeit dürfen nur für Jugendliche im Alter von mehr als 16 Jahren und nur von 20 Uhr bis 22 Uhr verschoben werden.

<sup>3</sup> Jugendliche dürfen bis zum vollendeten 16. Altersjahr zu Überzeit- und Hilfsarbeit nicht verwendet werden.

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber darf Jugendliche während der Nacht und an Sonntagen nicht beschäftigen. Ausnahmen können, insbesondere im Interesse der beruflichen Ausbildung, durch Verordnung vorgesehen werden.

### Art. 32

Besondere Fürsorgepflichten des Arbeitgebers

<sup>1</sup> Erkrankt der Jugendliche, erleidet er einen Unfall oder erweist er sich als gesundheitlich oder sittlich gefährdet, so ist der Inhaber der elterlichen Gewalt oder der Vormund zu benachrichtigen. Bis zum Eintreffen ihrer Weisungen hat der Arbeitgeber die gebotenen Massnahmen zu treffen.

<sup>2</sup> Lebt der Jugendliche in der Hausgemeinschaft des Arbeitgebers, so hat dieser für eine ausreichende und dem Alter entsprechende Verpflegung sowie für gesundheitlich und sittlich einwandfreie Unterkunft zu sorgen.

## 2. Weibliche Arbeitnehmer

### Art. 33

Allgemeine  
Vorschriften

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat auf die Gesundheit der weiblichen Arbeitnehmer gebührende Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen.

<sup>2</sup> Die Verwendung weiblicher Arbeitnehmer 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.

### Art. 34

Arbeits- und Ruhezeit

<sup>1</sup> Die Tagesarbeit der weiblichen Arbeitnehmer muss, mit Einschluss der Arbeitsunterbrechungen, innert eines Zeitraumes von 12 Stunden liegen. Die Grenzen der Tagesarbeit dürfen nur von 6 Uhr bis 5 Uhr und von 20 Uhr bis 22 Uhr verschoben werden.

<sup>2</sup> Wird die wöchentliche Arbeitszeit im Einverständnis mit den Arbeitnehmern durchgehend oder für einzelne Wochen auf fünf Tage festgelegt, so darf die Grenze der Tagesarbeit bis 23 Uhr verschoben werden, und bei schichtähnlichem Gruppenbetrieb darf die Tagesarbeit, mit Einschluss der Arbeitsunterbrechungen, innert eines Zeitraumes von 13 Stunden liegen.

<sup>3</sup> Nacht- oder Sonntagsarbeit von weiblichen Arbeitnehmern darf nur unter besonderen, durch Verordnung zu bestimmenden Voraussetzungen bewilligt werden.

### Art. 35

Schutz der  
Schwangeren  
und Mütter

<sup>1</sup> Schwangere dürfen nur mit ihrem Einverständnis und keinesfalls über die ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden. Sie dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit wegbleiben oder diese verlassen.

<sup>2</sup> Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach ihrer Niederkunft nicht beschäftigt werden; doch darf der Arbeitgeber auf ihr Verlangen diesen Zeitraum bis auf sechs Wochen verkürzen, sofern der Wiedereintritt der Arbeitsfähigkeit durch ärztliches Zeugnis ausgewiesen ist.

<sup>3</sup> Stillende Mütter dürfen auch nach Ablauf von acht Wochen seit ihrer Niederkunft nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Zum Stillen ist ihnen die erforderliche Zeit freizugeben.

### Art. 36

Weibliche Arbeitnehmer, die einen Haushalt besorgen

<sup>1</sup> Bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit ist auf weibliche Arbeitnehmer, die einen Haushalt mit Familienangehörigen besorgen,

Rücksicht zu nehmen. Auf ihr Verlangen ist ihnen eine Mittagspause von wenigstens anderthalb Stunden zu gewähren.

<sup>2</sup> Weibliche Arbeitnehmer, die einen Haushalt mit Familienangehörigen besorgen, dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeitarbeit und in industriellen Betrieben nicht zu Hilfsarbeit herangezogen werden.

## V. Betriebsordnung

### Art. 37

Aufstellung

<sup>1</sup> Für industrielle Betriebe ist eine Betriebsordnung aufzustellen.

<sup>2</sup> Durch Verordnung kann die Aufstellung einer Betriebsordnung auch für nicht-industrielle Betriebe vorgeschrieben werden, soweit die Art des Betriebes oder die Zahl der Arbeitnehmer dies rechtfertigen.

<sup>3</sup> Andere nicht-industrielle Betriebe können nach Massgabe der Vorschriften dieses Abschnittes freiwillig eine Betriebsordnung aufstellen.

<sup>4</sup> Die Betriebsordnung wird zwischen dem Arbeitgeber und einer von den Arbeitnehmern frei gewählten Vertretung schriftlich vereinbart oder vom Arbeitgeber nach Anhören der Arbeitnehmer erlassen.

### Art. 38<sup>22</sup>

Inhalt

<sup>1</sup> Die Betriebsordnung hat Bestimmungen über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung und, soweit notwendig, über die Ordnung im Betrieb und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb aufzustellen; Ordnungsstrafen sind nur zulässig, wenn sie in der Betriebsordnung angemessen geregelt sind.

<sup>2</sup> Die vereinbarte Betriebsordnung kann auch andere Bestimmungen enthalten, die das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern betreffen, jedoch nur soweit, als ihr Gegenstand in dem Bereich, dem der Betrieb angehört, nicht üblicherweise durch Gesamtarbeitsvertrag oder durch andere kollektive Vereinbarung geregelt wird.

<sup>3</sup> Der Inhalt der Betriebsordnung darf dem zwingenden Recht und den für den Arbeitgeber verbindlichen Gesamtarbeitsverträgen nicht widersprechen.

<sup>22</sup> Fassung gemäss Ziff. II Art. 5 des BG vom 25. Juni 1971 über die Revision des Zehnten Titels und des Zehnten Titels<sup>bis</sup> des Obligationenrechts (Der Arbeitsvertrag), in Kraft seit 1. Jan. 1972 (SR 220 am Schluss, Schl- und UeB zum X. Tit.).



**Art. 39**Kontrolle,  
Wirkungen<sup>23</sup>

<sup>1</sup> Die Betriebsordnung ist der kantonalen Behörde zuzustellen; stellt diese fest, dass Bestimmungen der Betriebsordnung mit den Vorschriften dieses Gesetzes nicht übereinstimmen, so ist das Verfahren gemäss Artikel 51 durchzuführen.<sup>24</sup>

<sup>2</sup> Nach der Bekanntgabe im Betrieb ist die Betriebsordnung für den Arbeitgeber und für die Arbeitnehmer verbindlich.

**VI. Durchführung des Gesetzes****1. Durchführungsbestimmungen****Art. 40**

<sup>1</sup> Der Bundesrat ist zuständig zum Erlasse

- a. von Verordnungsbestimmungen in den vom Gesetz ausdrücklich vorgesehenen Fällen;
- b. von Ausführungsbestimmungen zur nähern Umschreibung einzelner Vorschriften des Gesetzes;
- c. von Verwaltungsbestimmungen für die Vollzugs- und Aufsichtsbehörden.

<sup>2</sup> Vor dem Erlasse von Bestimmungen gemäss Absatz 1 Buchstaben *a* und *b* sind die Kantone, die Eidgenössische Arbeitskommission und die zuständigen Organisationen der Wirtschaft anzuhören.

**2. Aufgaben und Organisation der Behörden****Art. 41**

Kantone

<sup>1</sup> Der Vollzug des Gesetzes und der Verordnungen obliegt, unter Vorbehalt von Artikel 42, den Kantonen. Diese bezeichnen die zuständigen Vollzugsbehörden und eine kantonale Rekursbehörde.

<sup>2</sup> Die Kantone erstatten dem Bundesrat nach Ablauf jedes zweiten Jahres Bericht über den Vollzug.

<sup>3</sup> Bestehen Zweifel über die Anwendbarkeit des Gesetzes auf einzelne nicht-industrielle Betriebe oder einzelne Arbeitnehmer in industriellen

<sup>23</sup> Fassung gemäss Ziff. II Art. 5 des BG vom 25. Juni 1971 über die Revision des Zehnten Titels und des Zehnten Titels<sup>bis</sup> des Obligationenrechts (Der Arbeitsvertrag), in Kraft seit 1. Jan. 1972 (SR 220 am Schluss, Schl- und UeB zum X. Tit.).

<sup>24</sup> Fassung gemäss Ziff. II Art. 5 des BG vom 25. Juni 1971 über die Revision des Zehnten Titels und des Zehnten Titels<sup>bis</sup> des Obligationenrechts (Der Arbeitsvertrag), in Kraft seit 1. Jan. 1972 (SR 220 am Schluss, Schl- und UeB zum X. Tit.).

oder nicht-industriellen Betrieben, so entscheidet die kantonale Behörde.

#### **Art. 42**

Bund <sup>1</sup> Der Bund übt die Oberaufsicht über den Vollzug des Gesetzes und der Verordnungen durch die Kantone aus. Er kann den kantonalen Vollzugsbehörden Weisungen erteilen.

<sup>2</sup> Dem Bund obliegen ferner die Vollzugsmassnahmen, für die ihn das Gesetz ausdrücklich als zuständig erklärt, sowie der Vollzug des Gesetzes und der Verordnungen in den Betrieben des Bundes im Sinne von Artikel 2 Absatz 2.

<sup>3</sup> Die Aufgaben des Bundes im Sinne der Absätze 1 und 2 obliegen dem Bundesamt, soweit sie nicht dem Bundesrat oder dem Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement vorbehalten bleiben.

<sup>4</sup> Für die Durchführung seiner Aufgaben stehen dem Bundesamt die Eidgenössischen Arbeitsinspektorate und der Arbeitsärztliche Dienst zur Verfügung. Es kann ferner besondere Fachinspektorate oder Sachverständige heranziehen.

#### **Art. 43**

Arbeitskommission <sup>1</sup> Der Bundesrat bestellt eine Eidgenössische Arbeitskommission aus Vertretern der Kantone und wissenschaftlichen Sachverständigen, aus Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in gleicher Zahl sowie aus Vertretern weiterer Organisationen.

<sup>2</sup> Die Arbeitskommission begutachtet zuhanden der Bundesbehörden Fragen der Gesetzgebung und des Vollzugs. Sie ist befugt, von sich aus Anregungen zu machen.

#### **Art. 44**

Schweigepflicht Personen, die mit dem Vollzug oder der Aufsicht betraut sind oder dabei mitwirken, und die Mitglieder der Eidgenössischen Arbeitskommission sind verpflichtet, über die Tatsachen, die ihnen bei ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, das Amtsgeheimnis zu wahren.

### **3. Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer**

#### **Art. 45**

Auskunftspflicht <sup>1</sup> Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen die erforderlichen Auskünfte für den Vollzug des Gesetzes und der Verordnungen zu erteilen.

<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.

#### Art. 46

Verzeichnisse  
und andere Un-  
terlagen

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

#### Art. 47

Bekanntgabe des  
Stundenplanes

<sup>1</sup> In industriellen Betrieben hat der Arbeitgeber den Stundenplan und die erteilten Arbeitszeitbewilligungen durch Anschlag bekanntzugeben. Der Stundenplan ist der kantonalen Behörde mitzuteilen.

<sup>2</sup> Für nicht-industrielle Betriebe kann die Bekanntgabe des Stundenplans und der erteilten Arbeitszeitbewilligungen durch Verordnung vorgeschrieben werden, soweit die Art des Betriebes oder die Zahl der Arbeitnehmer dies rechtfertigt.

#### Art. 48

Anhörung der  
Arbeitnehmer

In den Fällen der Artikel 11, 12 Absatz 3 und 20 Absatz 2 hat der Arbeitgeber, bevor er Abweichungen von der ordentlichen Arbeitszeit anordnet, die er von sich aus treffen darf, den beteiligten Arbeitnehmern oder gegebenenfalls deren Vertretung im Betriebe Gelegenheit zur Meinungsäusserung zu geben und diese nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Diese Vorschrift gilt auch für die zeitliche Ansetzung der Pausen gemäss Artikel 15 Absatz 1.

#### Art. 49

Bewilligungsgesuche

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat Gesuche für die im Gesetze vorgesehenen Bewilligungen rechtzeitig einzureichen und zu begründen sowie die erforderlichen Unterlagen beizufügen.

<sup>2</sup> Kann in dringlichen Fällen das Gesuch für eine Arbeitszeitbewilligung nicht rechtzeitig gestellt werden, so hat der Arbeitgeber dies so rasch als möglich nachzuholen und die Verspätung zu begründen. In nicht voraussehbaren Fällen von geringfügiger Tragweite kann auf die nachträgliche Einreichung eines Gesuches verzichtet werden.

<sup>3</sup> Für Arbeitszeitbewilligungen dürfen lediglich mässige Kanzleibühren erhoben werden.<sup>25</sup>

<sup>25</sup> Fassung gemäss Ziff. II Art. 5 des BG vom 25. Juni 1971 über die Revision des Zehnten Titels und des Zehnten Titels<sup>bis</sup> des Obligationenrechts (Der Arbeitsvertrag), in Kraft seit 1. Jan. 1972 (SR 220 am Schluss, Schl- und UeB zum X. Tit.).

## 4. Verwaltungsverfügungen und Verwaltungsmassnahmen

### Art. 50

Verwaltungsverfügungen

<sup>1</sup> Die auf Grund des Gesetzes oder einer Verordnung getroffenen Verfügungen sind schriftlich zu eröffnen. Verfügungen, durch welche ein Gesuch ganz oder teilweise abgelehnt wird, sind zu begründen, unter Hinweis auf Beschwerderecht, Beschwerdefrist und Beschwerdeinstanz.

<sup>2</sup> Die Verfügungen können jederzeit geändert oder aufgehoben werden, wenn sich die zugrunde liegenden Tatsachen ändern.

### Art. 51

Vorkehren bei Nichtbefolgung von Vorschriften oder Verfügungen

<sup>1</sup> Werden Vorschriften des Gesetzes oder einer Verordnung oder wird eine Verfügung nicht befolgt, so macht die kantonale Behörde, das Eidgenössische Arbeitsinspektorat oder der Arbeitsärztliche Dienst den Fehlbaren darauf aufmerksam und verlangt die Einhaltung der nicht befolgten Vorschrift oder Verfügung.

<sup>2</sup> Leistet der Fehlbare dem Verlangen keine Folge, so erlässt die kantonale Behörde eine entsprechende Verfügung, verbunden mit der Strafandrohung des Artikels 292 des Strafgesetzbuches<sup>26</sup>.

<sup>3</sup> Wird durch einen Verstoss im Sinne von Absatz 1 zugleich ein Gesamtarbeitsvertrag verletzt, so kann die kantonale Behörde in geeigneter Weise auf die Massnahmen der Vertragsparteien zur Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages Rücksicht nehmen.

### Art. 52

Massnahmen des Verwaltungszwangs

<sup>1</sup> Wird eine Verfügung im Sinne von Artikel 51 Absatz 2 missachtet, so ergreift die kantonale Behörde die zur Herbeiführung des rechtmässigen Zustandes erforderlichen Massnahmen.

<sup>2</sup> Werden Leben oder Gesundheit von Arbeitnehmern oder die Umgebung des Betriebes durch die Missachtung einer Verfügung im Sinne von Artikel 51 Absatz 2 erheblich gefährdet, so kann die kantonale Behörde nach vorheriger schriftlicher Androhung die Benützung von Räumen oder Einrichtungen verhindern und in besonders schweren Fällen den Betrieb für eine bestimmte Zeit schliessen.

### Art. 53

Entzug und Sperre von Arbeitszeitbewilligungen

<sup>1</sup> Wird eine Arbeitszeitbewilligung nicht eingehalten, so kann die Bewilligungsbehörde, unabhängig vom Verfahren gemäss den Artikeln 51 und 52, die Bewilligung nach vorheriger schriftlicher Androhung

<sup>26</sup> SR 311.0

aufheben und, wenn die Verhältnisse dies rechtfertigen, die Erteilung neuer Bewilligungen für eine bestimmte Zeit sperren.

<sup>2</sup> Missbraucht ein Arbeitgeber die Befugnis zur Anordnung von Überzeitarbeit ohne Bewilligung, so kann ihm die kantonale Behörde diese Befugnis für eine bestimmte Zeit entziehen.

#### Art. 54

Anzeigen

<sup>1</sup> Die zuständigen Behörden sind verpflichtet, Anzeigen wegen Nichtbefolgung des Gesetzes, einer Verordnung oder einer Verfügung zu prüfen und, falls sie begründet sind, gemäss den Artikeln 51-53 zu verfahren.

<sup>2</sup> Trifft die Behörde auf Anzeige hin keine oder ungenügende Vorkehren, so kann die übergeordnete Behörde angerufen werden.

### 5. Verwaltungsrechtspflege

#### Art. 55<sup>27</sup>

Verfügungen und Beschwerdeentscheide des Bundesamtes

Verfügungen und Beschwerdeentscheide des Bundesamtes unterliegen der Beschwerde an die Rekurskommission EVD; diese entscheidet endgültig, soweit die Verwaltungsgerichtsbeschwerde an das Bundesgericht unzulässig ist.

#### Art. 56

Beschwerde gegen Verfügungen der kantonalen Behörde

<sup>1</sup> Gegen Verfügungen der kantonalen Behörde kann innert 30 Tagen, von der Eröffnung der Verfügung an gerechnet, Beschwerde bei der kantonalen Rekursbehörde erhoben werden.

<sup>2</sup> Der Entscheid ist dem Beschwerdeführer und der Behörde, deren Verfügung angefochten wurde, schriftlich mit Angabe der Gründe und mit Rechtsmittelbelehrung zu eröffnen. Im übrigen richtet sich das Verfahren nach kantonalem Recht.

#### Art. 57<sup>28</sup>

Weiterzug von Entscheiden der letzten kantonalen Instanz

Entscheide der letzten kantonalen Instanz unterliegen der Beschwerde an den Bundesrat, soweit die Verwaltungsgerichtsbeschwerde an das Bundesgericht unzulässig ist.

<sup>27</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 33 des BG vom 4. Okt. 1991, in Kraft seit 1. Jan. 1994 (AS 1992 288; SR 173.110.01 Art. 2 Abs. 1; BBl 1991 II 465).

<sup>28</sup> Fassung gemäss Anhang Ziff. 33 des BG vom 4. Okt. 1991, in Kraft seit 1. Jan. 1994 (AS 1992 288; SR 173.110.01 Art. 2 Abs. 1; BBl 1991 II 465).

**Art. 58**

Beschwerdebe-  
rechtigung und  
aufschiebende  
Wirkung

<sup>1</sup> Beschwerdeberechtigt sind ausser den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern deren Verbände sowie Personen, die ein unmittelbares Interesse nachweisen.<sup>29</sup>

<sup>2</sup> Beschwerden gemäss den Artikeln 55 Absatz 1 und 57 Absatz 1 haben aufschiebende Wirkung.

**6. Strafbestimmungen****Art. 59<sup>30</sup>**

Strafrechtliche  
Verantwortlich-  
keit des Arbeit-  
gebers

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist strafbar, wenn er den Vorschriften über

- a. die Gesundheitsvorsorge und Plangenehmigung vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt;
- b. die Arbeits- und Ruhezeit vorsätzlich zuwiderhandelt;
- c. den Sonderschutz der jugendlichen oder weiblichen Arbeitnehmer vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt.

<sup>2</sup> Artikel 6 des Verwaltungsstrafrechtsgesetzes<sup>31</sup> ist anwendbar.

**Art. 60<sup>32</sup>**

Strafrechtliche  
Verantwortlich-  
keit des Arbeit-  
nehmers

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer ist strafbar, wenn er den Vorschriften über die Gesundheitsvorsorge vorsätzlich zuwiderhandelt.

<sup>2</sup> Gefährdet er dadurch andere Personen ernstlich, so ist auch die fahrlässige Widerhandlung strafbar.

**Art. 61<sup>33</sup>**

Strafen

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber wird mit Gefängnis bis zu sechs Monaten oder mit Busse bestraft.

<sup>2</sup> Der Arbeitnehmer wird mit Haft oder Busse bestraft.

<sup>29</sup> Heute ist die Beschwerdelegitimation wie folgt geregelt: im Verwaltungsverfahren durch Art. 48 VwVG (SR 172.021), im Beschwerdeverfahren vor Bundesgericht durch Art. 103 OG, in der Fassung vom 20. Dez. 1968 (SR 173.110).

<sup>30</sup> Fassung gemäss Ziff. 9 des Anhangs zum Unfallversicherungsgesetz, in Kraft seit 1. Jan. 1984 (SR 832.20, 832.201 Art. 1 Abs. 1).

<sup>31</sup> SR 313.0

<sup>32</sup> Fassung gemäss Ziff. 9 des Anhangs zum Unfallversicherungsgesetz, in Kraft seit 1. Jan. 1984 (SR 832.20, 832.201 Art. 1 Abs. 1).

<sup>33</sup> Fassung gemäss Ziff. 9 des Anhangs zum Unfallversicherungsgesetz, in Kraft seit 1. Jan. 1984 (SR 832.20, 832.201 Art. 1 Abs. 1).

**Art. 62**

Vorbehalt des  
Strafgesetzbuches und Straf-  
verfolgung

<sup>1</sup> Die besonderen Bestimmungen des Strafgesetzbuches<sup>34</sup> bleiben vorbehalten.

<sup>2</sup> Die Strafverfolgung ist Sache der Kantone.

**VII. Änderung von Bundesgesetzen****Art. 63**

Bundesgesetz  
über Schuldbe-  
treibung und  
Konkurs

Das Schuldbetreibungs- und Konkursgesetz<sup>35</sup> wird wie folgt geändert:

*Art. 219 Abs. 4 Erste Klasse*

...

**Art. 64<sup>36</sup>****Art. 65**

Bundesgesetz  
über die Kran-  
ken- und Unfall-  
versicherung

Das Bundesgesetz vom 13. Juni 1911<sup>37</sup> über die Kranken- und Unfallversicherung wird wie folgt geändert:

*1. Art. 60 Abs. 1 Ziff. 2*

...

*2. Art. 60<sup>bis</sup> Ziff. 3*

...

*3. Art. 65 Abs. 1, 1<sup>bis</sup> und 3*

...

*4. Art. 65<sup>ter</sup>*

...

<sup>34</sup> SR 311.0

<sup>35</sup> SR 281.1. Die hiernach aufgeführten Änderungen sind eingefügt im genannten BG.

<sup>36</sup> Aufgehoben durch Ziff. II Art. 6 Ziff. 12 des BG vom 25. Juni 1971 über die Revision des Zehnten Titels und des Zehnten Titels<sup>bis</sup> des Obligationenrechts (Der Arbeitsvertrag) (SR 220 am Schluss, Schl- und UeB zum X. Tit.).

<sup>37</sup> SR 832.10. Heute: BG über die Krankenversicherung. Die hiernach aufgeführten Änd. sind eingefügt im genannten BG.

5. Art. 132

...

**Art. 66**<sup>38</sup>

**Art. 67**

Bundesgesetz  
über das Dienst-  
verhältnis der  
Bundesbeamten

Das Bundesgesetz vom 30. Juni 1927<sup>39</sup> über das Dienstverhältnis der Bundesbeamten wird wie folgt geändert:

Art. 62 Abs. 1 Satz 2

...

**Art. 68**

Bundesgesetz  
über die Heim-  
arbeit

Das Bundesgesetz vom 12. Dezember 1940<sup>40</sup> über die Heimarbeit wird wie folgt geändert:

1. Art. 3 Abs. 1

...

2. Art. 8 Abs. 5

...

3. Art. 10 Abs. 2

*Aufgehoben*

4. Art. 11

...

5. Art. 12 Abs. 1

...

6. Art. 16 Abs. 2

...

<sup>38</sup> Aufgehoben durch Art. 28 Abs. 1 des Arbeitszeitgesetzes vom 8. Oktober 1971 (SR **822.21**).

<sup>39</sup> SR **172.221.10**. Die hiernach aufgeführte Änd. sind eingefügt im genannten BG.

<sup>40</sup> [BS 8 229; AS 1951 1231 Art. 14 Abs. 2; SR 220 am Schluss, Schl- und UeB zum X. Tit. Art. 6 Ziff. 4. SR **822.31** Art. 21 Ziff. 3]



*7. Art. 20 Abs. 1 Bst. C**Aufgehoben***Art. 69**Bundesgesetz  
über das Anstel-  
lungsverhältnis  
der Handelsrei-  
sendenDas Bundesgesetz vom 13. Juni 1941<sup>41</sup> über das Anstellungsverhältnis der Handelsreisenden wird wie folgt geändert:

...

**Art. 70**Bundesgesetz  
über die Organi-  
sation der Bun-  
desrechtspflegeDas Bundesgesetz vom 16. Dezember 1943<sup>42</sup> über die Organisation der Bundesrechtspflege wird wie folgt geändert:

...

**VIII. Schluss- und Übergangbestimmungen****Art. 71**Vorbehalt von  
Vorschriften des  
Bundes, der  
Kantone und der  
Gemeinden

Vorbehalten bleiben insbesondere

- a. die Bundesgesetzgebung über die berufliche Ausbildung, über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie über die Arbeits und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer;
- b. Vorschriften des Bundes, der Kantone und der Gemeinden über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis;
- c. Polizeivorschriften des Bundes, der Kantone und der Gemeinden, wie namentlich solche über die Bau-, Feuer-, Gesundheits- und Wasserpolizei sowie über die Sonntagsruhe und über die Öffnungszeiten von Betrieben, die dem Detailverkauf, der Bewirtung oder der Unterhaltung dienen.

**Art. 72**Aufhebung  
eigenössischer  
Vorschriften<sup>1</sup> Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes sind folgende Bundesgesetze aufgehoben:

- a. das Bundesgesetz vom 2. November 1898<sup>43</sup> betreffend die Fabrikation und den Vertrieb von Zündhölzern;

<sup>41</sup> [BS 2 776. SR 220 am Schluss, Schl- und UeB zum X. Tit. Art. 6 Ziff. 5]

<sup>42</sup> SR 173.110. Es handelt sich um die Änderung des Art. 99 Ziff. IX in der Fassung vom 16. Dez. 1943 betreffend die Verwaltungsgerichtsbeschwerde (BS 3 531), die heute neu geordnet ist.

<sup>43</sup> [BS 8 117]

- b. das Bundesgesetz vom 18. Juni 1914<sup>44</sup> betreffend die Arbeit in den Fabriken, unter Vorbehalt von Absatz 2;
- c. das Bundesgesetz vom 31. März 1922<sup>45</sup> über die Beschäftigung der jugendlichen und weiblichen Personen in den Gewerben;
- d. das Bundesgesetz vom 26. September 1931<sup>46</sup> über die wöchentliche Ruhezeit;
- e. das Bundesgesetz vom 24. Juni 1938<sup>47</sup> über das Mindestalter der Arbeitnehmer.

<sup>2</sup> Auf industrielle Betriebe bleiben die folgenden Vorschriften des Bundesgesetzes vom 18. Juni 1914<sup>48</sup> betreffend die Arbeit in den Fabriken weiterhin anwendbar:

- a. ...<sup>49</sup>
- b. die Vorschriften der Artikel 30, 31 und 33-35 über das Einigungswesen.

### Art. 73

Aufhebung kantonal  
erlassener Vor-  
schriften

<sup>1</sup> Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes sind ferner aufgehoben:

- a. die kantonalen Vorschriften, die vom Gesetze geregelte Sachgebiete betreffen;
- b. die kantonalen Vorschriften über die Ferien, unter Vorbehalt von Absatz 2.

<sup>2</sup> Kantonale Vorschriften über die Feriendauer, die längere Ferien als Artikel 341<sup>bis</sup> Absatz 1 des Obligationenrechts<sup>50</sup> vorsehen, bleiben als zivilrechtliche Bestimmungen im Rahmen von Artikel 341<sup>bis</sup> Absatz 2 des Obligationenrechts weiterhin in Kraft.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben kantonale Vorschriften über die ärztliche Untersuchung der Jugendlichen, soweit der Bund von seiner Befugnis gemäss Artikel 29 Absatz 4 keinen Gebrauch macht.

<sup>4</sup> ...<sup>51</sup>

<sup>44</sup> SR 821.41

<sup>45</sup> [BS 8 206]

<sup>46</sup> [BS 8 125]

<sup>47</sup> [BS 8 217 221]

<sup>48</sup> SR 821.41

<sup>49</sup> Aufgehoben durch Ziff. II Art. 6 Ziff. 12 des BG vom 25. Juni 1971 über die Revision des Zehnten Titels und des Zehnten Titels<sup>bis</sup> des Obligationenrechts (Der Arbeitsvertrag) (SR 220 am Schluss, Schl- und UeB zum X. Tit.).

<sup>50</sup> SR 220. Dem Art. 341<sup>bis</sup> Abs. 1 und 2 in der Fassung des vorliegenden BG (AS 1966 57 Art. 64) entspricht heute Art. 329a Abs. 1 in der Fassung vom 16. Dez. 1983.

<sup>51</sup> Aufgehoben durch Ziff. II 408 des BG vom 15. Dez. 1989 über die Genehmigung kantonaler Erlasse durch den Bund (AS 1991 362; BBl 1988 II 1333).

**Art. 74**

Inkrafttreten

<sup>1</sup> Der Bundesrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes. Er kann einzelne Teile oder Vorschriften des Gesetzes in einem späteren Zeitpunkt in Kraft setzen.

<sup>2</sup> Setzt der Bundesrat nicht alle Vorschriften des Gesetzes auf den gleichen Zeitpunkt in Kraft, so bestimmt er mit der Inkraftsetzung der einzelnen Vorschriften, ob und inwieweit die in Artikel 72 Absatz 1 genannten Bundesgesetze aufgehoben sind.

Datum des Inkrafttretens: 1. Februar 1966<sup>52</sup>

<sup>52</sup> BRB vom 14. Jan. 1966 (AS **1966** 85)

