



Artikel 39

Ausnahmegewilligungen

¹ Die Behörden können auf schriftlichen Antrag des Arbeitgebers im Einzelfall Ausnahmen von den Vorschriften dieser Verordnung bewilligen, wenn:

- a. der Arbeitgeber eine andere, ebenso wirksame Massnahme trifft, oder
- b. die Durchführung der Vorschrift zu einer unverhältnismässigen Härte führen würde und die Ausnahme mit dem Schutz der Arbeitnehmer vereinbar ist.

² Bevor der Arbeitgeber den Antrag stellt, muss er den betroffenen Arbeitnehmern oder deren Vertretung im Betrieb Gelegenheit geben, sich dazu zu äussern und der Behörde das Ergebnis dieser Anhörung mitteilen.

Absatz 1

Die öffentlich-rechtlichen Vorschriften der ArGV 3 sind für Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie auch für die Behörde, die das Gesetz anzuwenden hat, zwingend. Die Bestimmungen sind jedoch vielfach so formuliert, dass in der Anwendung ein gewisser Spielraum besteht. Auch nach Ausschöpfung dieses Spielraumes können sich aber Härten oder Unzweckmässigkeiten aus der strikten Anwendung der Vorschriften ergeben. Die Verordnung enthält deshalb (wie auch die VUV in Art. 69) eine Ermächtigung an die Vollzugsbehörden, im Einzelfall Ausnahmen von den Vorschriften der Verordnung zu bewilligen.

Der schriftliche Antrag um Erteilung einer Ausnahmegewilligung hat folgende Angaben zu enthalten:

- Verordnungsbestimmung, von der abgewichen werden soll; Beschreibung der Abweichung,
- Begründung des Antrags:
 - bei Ausnahmen nach Buchstabe a.: Beschreibung der vorgesehenen kompensatorischen Massnahme und Darlegung, dass diese Massnahme ebenso wirksam ist wie die in der Verordnung vorgeschriebene Massnahme,
 - bei Ausnahmen nach Buchstabe b.: Darlegung, dass das Befolgen der Vorschrift eine unverhältnismässige Härte ergäbe und dass trotz deren

Nichtbefolgung der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleistet ist,

- Ergebnis der Anhörung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. deren Vertretung (vgl. Abs. 2).

Für die Erteilung von Ausnahmegewilligungen haben sich in der Praxis die folgenden Grundsätze entwickelt, die von der Bewilligungsbehörde zu beachten sind:

- Eine Ausnahmegewilligung darf nur in begründeten Sonderfällen erteilt werden; die Behörde muss sich dabei strikte an die in der Verordnung aufgeführten Tatbestände halten.
- Ausnahmegewilligungen dürfen nur im Einzelfall, nicht aber allgemein erteilt werden. Erfordert die Entwicklung ein generelles Abweichen von den bestehenden Vorschriften, so müssen diese revidiert werden.
- Die Erteilung der Ausnahmegewilligung darf nicht im Widerspruch zum Zweck der gesetzlichen Ordnung stehen. Dabei ist auf das öffentliche Interesse abzustellen, das sich aus der konkreten Vorschrift ergibt, von der abgewichen werden soll.
- Ausnahmegewilligungen dürfen nicht willkürlich erteilt oder verweigert werden.

Die Behörde hat die Möglichkeit, die Bewilligung zu befristen und mit Bedingungen oder Auflagen



zu verknüpfen, auch wenn dies in der Verordnung nicht ausdrücklich vorgesehen ist. Dabei muss jedoch immer ein sachlicher Zusammenhang zwischen der Auflage/Bedingung und der Ausnahmegewilligung vorliegen. Es dürfen keine Auflagen auferlegt werden, die materiell nichts mit der Ausnahmegewilligung zu tun haben. Die Bewilligung kann aufgehoben werden, wenn seit deren Erteilung wesentlich veränderte Verhältnisse eingetreten sind.

Der Entscheid über die Erteilung oder Verweigerung einer Ausnahmegewilligung ist dem gesuchstellenden Arbeitgeber in Form einer Verfügung schriftlich zu eröffnen (vgl. dazu die Art. 50 ff. Arbeitsgesetz über Verfügungsverfügungen, Verwaltungsmassnahmen und Verwaltungsrechtspflege).

Den kantonalen Behörden wird empfohlen, vor Erlass einer Ausnahmegewilligung die Meinung des zuständigen Eidg. Arbeitsinspektorats einzuholen.

Absatz 2

Stellt ein Arbeitgeber an die zuständige Behörde einen Antrag um Ausnahmegewilligung, so muss er vorgängig die Arbeitnehmervertretung oder, wenn es im Betrieb keine solche gibt, die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in mündlicher oder schriftlicher Form über dieses Vorhaben orientieren. Ziel dieser Orientierung ist es, den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bzw. deren Vertretung die Gründe für die gewünschte Abweichung von der geltenden Vorschrift darzulegen und gegebenenfalls aufzuzeigen, welche Ersatzmassnahmen vorgesehen sind, um den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf eine andere als in der Verordnung vorgegebenen Art zu erreichen. Die betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. ihre Vertretung haben ihrerseits das Recht, ebenfalls in schriftlicher oder mündlicher Form eigene Vorschläge einzubringen, beziehungsweise ihre Vorbehalte gegen die beabsichtigten Massnahmen darzulegen (vgl. Art. 6 Abs. 2 ArGV 3). Das Ergebnis dieser Anhörung muss im Antrag an die Behörde in objektiver Form vermerkt sein. Der Arbeitgeber muss den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Entscheid der Behörde bekanntgeben (Art. 6 Abs. 3 ArGV 3).