Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Arbeitsbedingungen
Eidgenössische Arbeitsinspektion

MERKBLATT ZUR BETRIEBSORDNUNG (BO)

Zielpublikum und Zweck

Dieses Merkblatt richtet sich an industrielle Betriebe, welche vom zuständigen kantonalen Arbeitsinspektorat unterstellt wurden. Für industrielle Betriebe ist das Aufstellen und betriebsinterne Publizieren einer Betriebsordnung (BO) obligatorisch.

Nicht-industrielle Betriebe können eine BO freiwillig aufstellen und publizieren.

Zwingend für die Form der BO ist ihre Schriftlichkeit mit der/den Unterschrift/en.

Die BO hat zum Zweck, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über verbindliche betriebsinterne Basisregeln betreffend die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu informieren. Dieses Merkblatt soll dem Arbeitgeber als Hilfestellung für die Verständlichkeit der entsprechenden gesetzlichen Vorschriften sowie für die Aufstellung einer eigenen BO dienen.

Beiliegend finden Sie eine Muster-BO mit Beispielen von Bestimmungen. In den blauen Feldern sind die für den Betrieb zutreffenden Angaben einzufügen. Die Muster-BO finden Sie auch als Download in der SECO-Website: www.seco.admin.ch (Suchbegriff «Betriebsordnung».

Grundlagen

Die gesetzliche Grundlage der BO für industrielle Betriebe bilden die Artikel 37 – 39 des Arbeitsgesetzes (ArG, SR 822.11) im Allgemeinen – sowie themenspezifisch die Artikel 67 und 68 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1, SR 822.111):

Art. 37 ArG – Aufstellung

[1] Für industrielle Betriebe ist eine Betriebsordnung aufzustellen.

[2] 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.

[3] Andere nicht-industrielle Betriebe können nach Massgabe der Vorschriften dieses Abschnittes freiwillig eine Betriebsordnung aufstellen.

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

Der Absatz 4 betreffend die Aufstellung der BO ist näher umschrieben im

Art. 67 ArGV 1 – Vereinbarte oder erlassene Betriebsordnung

[1] Als frei gewählt gilt die Arbeitnehmervertretung, wenn die Wahl nach den Grundsätzen der Artikel 5 – 7 des Mitwirkungsgesetzes vom 17. Dezember 1993 erfolgt ist.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36, 3003 Bern
Tel. +41 31 323 26 00, Fax +41 31 322 78 31
info@seco.admin.ch
www.seco.admin.ch

Mai 2011

553/2010/00781 \ COO.2101.104.5.2535506

[2] Wird die Betriebsordnung vom Arbeitgeber erlassen, so ist der Entwurf im Betrieb gut sichtbar anzuschlagen oder den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen auszuhändigen. Innert vier Wochen können die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen schriftlich dazu Stellung nehmen oder sie sind vom Arbeitgeber mündlich anzuhören.

Art. 38 ArG – Inhalt

[1] Die Betriebsordnung hat Bestimmungen über den Gesundheitsschutz und die 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.

[2] 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.

[3] Der Inhalt der Betriebsordnung darf dem zwingenden Recht und den für den Arbeitgeber verbindlichen Gesamtarbeitsverträgen nicht widersprechen.

Art. 39 ArG – Kontrolle, Wirkungen

[1] 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.

[2] Nach der Bekanntgabe im Betrieb ist die Betriebsordnung für den Arbeitgeber und für die Arbeitnehmer verbindlich.

Der Absatz 2 betreffend die Bekanntmachung der BO ist näher umschrieben im

Art. 68 ArGV 1 – Bekanntmachung der Betriebsordnung

[1] Die Betriebsordnung ist im Betrieb gut sichtbar anzuschlagen oder den Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen auszuhändigen.

[2] Die Betriebsordnung ist der kantonalen Behörde zuzustellen.

Die BO kann auf zwei Arten aufgestellt werden: einseitig durch den Arbeitgeber erlassen oder mit einer von den Arbeitnehmenden frei gewählten Vertretung vereinbart bzw., wenn eine solche fehlt, mit den Arbeitnehmenden selber. Falls der Arbeitgeber seine BO einseitig erlässt, muss er dennoch die Arbeitnehmerschaft anhören und das nachfolgend beschriebene Verfahren einhalten. Die Praxis zeigt, dass eine mit den Arbeitnehmenden vereinbarte BO besser befolgt wird. Wir empfehlen deshalb, die BO gemeinsam mit den Arbeitnehmenden bzw. mit deren Vertretung aufzustellen.

Inhalt der Betriebsordnung (BO)

Die BO muss aus mindestens dem ersten der drei folgenden Abschnitte bestehen:

1. GESUNDHEITSSCHUTZ UND UNFALLVERHÜTUNG

2. ORDNUNG UND VERHALTEN IM BETRIEB

3. SANKTIONEN

Eine vereinbarte BO kann – evtl. in eingeschränkter Form – auch Bestimmungen über die Arbeitsbeziehungen enthalten.

1. GESUNDHEITSSCHUTZ UND UNFALLVERHÜTUNG

Der erste obligatorische Teil der BO bestimmt die Vorgaben des Unternehmens für den Gesundheitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb. In ihm werden die allgemeinen Pflichten gemäss Art. 6 ArG und Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3, SR 822.113) sowie der Verordnung über die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten (VUV, SR 832.30) konkretisiert. D.h. unter Berücksichtigung der konkreten arbeitsplatzspezifischen Risiken werden in diesem die zu treffenden Schutzmassnahmen aufgeführt. Hat sich der Betrieb einer Branchenlösung angeschlossen, so ist in diesem Abschnitt aufzuführen, wie sie im Betrieb umzusetzen ist.

Folgendes ist dabei u.a. zu berücksichtigen (Aufzählung nicht abschliessend): Benutzung der Schutzeinrichtungen sowie der persönlichen Schutzausrüstung, Vorkehren zur sicheren Instandhaltung von Maschinen und Anlagen, Reparatur der Werkzeuge, Meldung allfälliger Mängel, Umgang mit gefährlichen Stoffen oder der Schutz vor besonderen Gefahren im Betrieb, etc. Wird in einem Betrieb z.B. mit giftigem oder explosivem Material gearbeitet, so müssen die dafür besonderen Schutzmassnahmen erwähnt werden.

Da die BO sowohl vor physischen wie auch vor psychischen Gefahren schützen soll, ist es notwendig, auch Massnahmen gegen Diskriminierung, Mobbing, sexuelle Belästigung und andere psychische Risiken zu integrieren.

2. ORDNUNG UND VERHALTEN IM BETRIEB

Im zweiten Teil der BO wird das Verhalten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb (soweit notwendig) geregelt. Die Vorgaben dürfen jedoch das Arbeitsgesetz und andere zwingende Regelungen nicht verletzen. Dabei ist Folgendes zu beachten:

- ➜ Der Arbeitgeber muss die persönliche Integrität der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen schützen (Art. 6 ArG und Art. 328 OR, SR 220). Dies bedeutet beispielsweise, dass generelle Leibesvisitationen der Arbeitnehmenden sowie die Überwachung ihres Verhaltens im Betrieb mittels technischen Einrichtungen wie Kameras, Mikrofonen usw. grundsätzlich unzulässig sind (ausser in den in Art. 26 ArGV 3 vorgesehenen Ausnahmefällen).
- ➜ Die Reglementierung des Verhaltens muss im Verhältnis zum angestrebten Ziel sein. Schikanöse oder unverhältnismässige Bestimmungen müssen vermieden werden.

  Beispiel: Von Arbeitnehmenden mit Kundenkontakt kann verlangt werden, dass sie eine entsprechende Arbeitskleidung tragen. Die BO wird aber einen Mechaniker nicht zwingen können, während der Arbeit einen Geschäftsanzug zu tragen.
- ➜ Die BO kann bestimmte Verhaltensweisen der Arbeitnehmenden während ihrer Arbeitszeit vorschreiben. Entsprechende Anweisungen für ausserhalb ihrer Arbeitszeit sind grundsätzlich nicht möglich.

Beispiel: Die BO kann den Konsum von Alkohol während der Arbeitszeit verbieten. Hingegen wird sie den Arbeitnehmenden den Alkoholkonsum vor oder nach der Arbeit nicht untersagen dürfen - ausser dies ist aus Sicherheitsgründen notwendig, wie z.B. für Chauffeure, um Restalkohol im Blut während ihrer Arbeit zu verhindern. Im Prinzip dürfen Alkoholtests, ausser wenn Nüchternheit für die Durchführung der Arbeit notwendig ist (z.B. bei Chirurgen, Piloten, Chauffeuren usw.), aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes nicht durchgeführt werden. Dazu sei Folgendes erwähnt: Erscheinen dem Arbeitgeber gewisse Arbeitnehmende als unfähig, die geforderte Arbeit auszuführen und können diese für sich selbst oder ihre Umgebung eine Gefahr darstellen, so muss der Arbeitgeber deren Arbeitsleistung ablehnen, auch dann, wenn ein allfälliger Alkoholtest zeigt, dass die Betreffenden nicht durch Alkohol berauscht sind (z.B. Diabetiker/innen im Falle eines akuten Zuckermangels).

Der Abschnitt über das Verhalten der Arbeitnehmenden kann je nach Bedürfnis des Betriebes z.B. Folgendes regeln: Zutritt zu den Betriebsgebäuden (für wen, wann und wie), Verbot bestimmter Verhalten (Rauchen, Alkoholgenuss etc.), Sauberkeit im Betrieb (Regeln, Organisation, Verantwortung), Benutzung und Instandhaltung der Apparaturen (wer, wann, wie, Zweck – z.B. die private Benutzung der Telefone und EDV-Infrastruktur) etc.

3. SANKTIONEN

Die BO kann bei Regelverstössen Sanktionen vorsehen. Dieser Teil ist **fakultativ**. Wird er aufgenommen, so ist es notwendig, ein für die Anordnung von Sanktionen angepasstes Verfahren festzulegen. Dieses soll definieren, in welchen Fällen Sanktionen möglich sind, wie und von wem die Sanktionen getroffen werden und wie der betroffene Arbeitnehmer oder die betroffene Arbeitnehmerin dazu Stellung nehmen kann. Es sind unterschiedliche Sanktionen möglich wie z.B. eine Ermahnung, ein Verweis, eine Busse etc.

Eine Busse ist nur dann sinnvoll, wenn der vom/von der Arbeitnehmenden ausgelöste gefährliche Zustand nicht weiterbesteht. So kann einem Arbeitnehmer, der z.B. die Vorschrift des Tragens eines Schutzhelms nicht befolgt, eine Busse auferlegt werden. Verstösst dieser wiederholt gegen diese Regel, so wird eine Busse ungenügend sein und aufgrund von Art. 6 ArG und 328 OR aus Gründen des Selbstschutzes die Entgegennahme der Leistung des Arbeitnehmers verweigert werden müssen. Werden Bussen auferlegt, so muss ihr Umfang verhältnismässig sein. (Gemäss dem früher gültigen Fabrikgesetz durften die Bussen nicht mehr als einen Viertel des Tagessalärs betragen.) Diese Einnahmen müssen zum Zweck des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz verwendet werden.

Aufstellen der Betriebsordnung (BO)

Wie oben erwähnt kann die BO auf zwei Arten aufgestellt werden: einseitig durch den Arbeitgeber erlassen oder mit einer von den Arbeitnehmenden gewählten Vertretung vereinbart, oder, falls eine solche fehlt, direkt mit den betroffenen Arbeitnehmenden.

Für die Aufstellung oder Änderungen der BO ist eines der beiden folgenden Verfahren zu wählen:

a) Vom Arbeitgeber erlassene BO

1. Aufstellung eines BO-Entwurfes durch den Arbeitgeber.
2. Bekanntgabe des BO-Entwurfs durch Anschlag oder durch Verteilen an die Arbeitnehmenden oder eventuell an die gewählte Vertretung nach Art. 5 bis 7 des Mitwirkungsgesetzes (SR 822.14)
3. Allfällige schriftliche oder mündliche Stellungnahme der Arbeitnehmenden innert vier Wochen, Verhandlungen über die streitigen Punkte. Falls die Mitarbeitenden mündlich Einwände vorbringen, kann es von Vorteil sein, diese schriftlich zu verlangen. Akzeptiert der Arbeitgeber die Einwände der Arbeitnehmenden nicht, so muss er dies begründen.
4. Der BO-Entwurf muss, eventuell zusammen mit den Stellungnahmen, dem zuständigen kantonalen Arbeitsinspektorat zur Stellungnahme unterbreitet werden. Das kantonale Arbeitsinspektorat kontrolliert sie auf ihre Übereinstimmung mit dem Arbeitsgesetz.
5. Falls der BO-Entwurf nicht gesetzeskonform ist, gewährt das kantonale Arbeitsinspektorat dem Arbeitgeber eine Frist, um sie zu verbessern (das Verfahren nach Art. 51 ff. ArG ist anwendbar).
6. Die definitive BO wird im Betrieb gut sichtbar angeschlagen und / oder an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt. Mit der Bestätigung der Gesetzeskonformität durch das kantonale Arbeitsinspektorat wird die BO für die Arbeitnehmenden verbindlich.

b) Vom Arbeitgeber mit der Arbeitnehmervertretung vereinbarte BO

1. Der BO-Entwurf wird vom Arbeitgeber gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung, oder mangels einer solchen mit den Arbeitnehmern, aufgestellt.
2. Der BO-Entwurf muss vom Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertretung oder den Arbeitnehmern unterzeichnet und dem zuständigen kantonalen Arbeitsinspektorat zur Stellungnahme unterbreitet werden. Das kantonale Arbeitsinspektorat kontrolliert sie auf ihre Übereinstimmung mit dem Arbeitsgesetz.
3. Falls der BO-Entwurf nicht gesetzeskonform ist, gewährt das kantonale Arbeitsinspektorat dem Arbeitgeber eine Frist, um sie zu verbessern (das Verfahren nach Art. 51 ff. ArG ist anwendbar).
4. Die definitive Betriebsordnung wird im Betrieb gut sichtbar angeschlagen und / oder an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt. Die BO wird mit der Bestätigung der Gesetzeskonformität durch das kantonale Arbeitsinspektorat für die Arbeitnehmenden verbindlich.

Wird die BO gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung bzw. mit der Arbeitnehmerschaft vereinbart, so kann sie auch das Arbeitsverhältnis regeln. In der BO sind aber Abweichungen vom zwingenden Recht nicht zulässig. Wenn der Betrieb zudem einem Gesamtarbeitsvertrag untersteht, so dürfen die Bestimmungen seiner BO nichts enthalten, das dem Inhalt des Gesamtarbeitsvertrags widerspricht.

Mai 2011