

Artikel 2

## Ausnahmen vom betrieblichen Geltungsbereich

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

- a. auf Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden, unter Vorbehalt von Absatz 2;
- b. 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 Schweizer Flagge 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 für anwendbar erklärt werden, soweit dies zum Schutze der Lehrlinge erforderlich ist.

<sup>4</sup> Die Bestimmungen des Gesetzes und seiner Verordnungen über das Mindestalter sind anwendbar auf Betriebe im Sinne von Absatz 1 Buchstaben d–g.

### Vorbemerkung

Artikel 2 regelt die Ausnahmen vom betrieblichen Geltungsbereich. Sie sind aber nicht uneingeschränkt gültig, wie der Vorbehalt zu Gunsten des Artikels 3a ArG und Absatz 2 aufzeigt.

Nach Absatz 2 soll die Anwendbarkeit des Gesetzes auf jene Verwaltungseinheiten beschränkt werden, die als öffentliche Anstalten aus den jeweiligen Zentralverwaltungen von Bund, Kantonen und Gemeinden ausgegliedert und dadurch verselbständigt worden sind. Weiter sollen Betriebe der öffentlichen Hand bzw. deren Tätigkeiten näher umschrieben werden, die dem Gesetz unterstellt sind.

Die Absätze 3 und 4 schränken die Ausnahme vom betrieblichen Geltungsbereich bezüglich der Beschäftigung von Jugendlichen teilweise ein.

Weiter ist zu beachten, dass Artikel 2 durch den Vorbehalt in Artikel 71 Buchstabe a ArG ergänzt wird: Spezialregelungen bestehen für die berufsmässigen Motorfahrzeugführer nach der Verordnung vom 19. Juni 1995 über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer (Chauffeurverordnung, ARV 1 und ARV 2 SR 822.221 und SR 822.222). Diese Verordnungen sind allerdings nicht auf alle berufsmässigen Motorfahrzeugführer anwendbar, so dass die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes trotzdem wieder zur Anwendung kommen.

Die Berufsunfallverhütung und die Berufskrankheitenprophylaxe sind aus dem Gesundheitsschutz ausgeklammert. Sie werden durch das Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG SR 832.20) näher geregelt. Gerade bei den Berufskrankheiten bestehen grosse Über-

schnedungen mit dem arbeitsgesetzlichen Gesundheitsschutz, was eine klare Unterscheidung in der Praxis nahezu verunmöglicht.

Ferner weist das Bundesgesetz vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (BBG SR 412.10) einzelne Regelungen auf, die dem Arbeitsgesetz vorgehen, beispielsweise die Regelung über die Anrechnung des obligatorischen Unterrichts an die Arbeitszeit der Lehrlinge.

Abgrenzung und Gestaltung des betrieblichen Geltungsbereichs werden dadurch sehr schwierig.

Absatz 2 bezieht sich auf Buchstabe a und b des Absatzes 1, auch wenn Buchstabe b vom Wortlaut ausgeschlossen zu sein scheint. Diese Unklarheit hängt einerseits mit dem komplizierten Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes selber zusammen, andererseits aber auch mit der Aufsplitterung des öffentlichen Arbeitnehmerschutzrechts auf verschiedene Gesetze. Gerade Betriebe, die dem Bundesgesetz vom 8. Oktober 1971 über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (Arbeitszeitgesetz, AZG SR 822.21) unterstellt sind, scheinen vollständig vom Arbeitsgesetz ausgenommen zu sein. Die Ausführungen zu Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 2 relativieren allerdings diese Annahme.

Der Vorbehalt der Gesundheitsschutzvorschriften nach Artikel 3a bewirkt, dass bei den dort aufgeführten Kategorien von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zwar eine Ausnahme bezüglich der Arbeits- und Ruhezeiten besteht, nicht aber bezüglich des Gesundheitsschutzes, der vollumfänglich zu berücksichtigen ist (Art. 6, 35 und 36a ArG).

## Absatz 1

Die in den Buchstaben a bis g aufgezählten Betriebsarten sind vom Gesetz ausgenommen, soweit nicht eine Anwendbarkeit auf Grund des in Absatz 1 enthaltenen Vorbehaltes zu Gunsten des Artikels 3a ArG betreffend den Gesundheitsschutz vorliegt.

### Buchstabe a:

Die Verwaltungen von Bund, Kantonen und Gemeinden sind von den Arbeits- und Ruhezeitvorschriften ausgenommen (vgl. Art. 71 Bst. b ArG). Unter Verwaltung wird in erster Linie die Zentralverwaltung mit all ihren Aufgaben hoheitlicher oder nicht hoheitlicher Natur verstanden. Der Begriff der Verwaltung erstreckt sich aber darüber hinaus auch auf die ausgegliederte Verwaltung in öffentlichen Anstalten wie Spitälern oder Kantonalbanken, sofern diese öffentlich-rechtlich organisiert sind.

### Buchstabe b:

Die Ausnahmen vom Geltungsbereich des Gesetzes beziehen sich auf Betriebe, die dem Arbeitszeitgesetz unterstehen. Artikel 1 AZG führt die von ihm erfassten Unternehmensarten (= Betriebe im Sinn des ArG) einzeln auf. Es sind dies vom Bund konzessionierte Unternehmen wie die Schweizerischen Bundesbahnen, die übrigen Eisenbahnen, die Trolleybusunternehmen, Automobilunternehmen für den öffentlichen Linienverkehr, Schifffahrts- und Luftseilbahnunternehmen sowie Unternehmen, die im Auftrag der vorgeannten Unternehmen fahrplanmässige Fahrten durchführen. Nach Absatz 4 des Artikels 1 können auch so genannte Nebenbetriebe dem AZG unterstellt werden, was für die Schlafwagen, Speisewagen, die ambulanten Verpflegungsdienste in den Eisenbahnen und für die Skilifte<sup>1</sup> bereits gilt (Art. 1 der Ausführungsverordnung zum AZG, AZGV SR 822.211).

Entscheidend für die Anwendbarkeit des Arbeitszeitgesetzes ist die Zweckbestimmung in Artikel 1 Absatz 2 AZG: Es ist nur dann anwendbar, wenn das Unternehmen oder Teile davon dem öffentlichen Verkehr dienen, also ein betrieblicher Geltungsbereich besteht. Das AZG ist nicht anwendbar auf Betriebe oder Betriebsteile mit

<sup>1</sup> Die Anwendbarkeit des AZG auf Skilifte gilt nicht generell: Sie ist nur dann gegeben, wenn das Unternehmen als Hauptbetrieb, z. B. die Luftseilbahngesellschaft oder eine Bergbahn, auch noch einen oder mehrere Skilifte als Nebenbetriebe betreibt. Trifft das nicht zu, ist das Arbeitsgesetz auf die Skilifte anwendbar.

## Wegleitung zum Arbeitsgesetz

I. Geltungsbereich  
Art. 2 Ausnahmen vom betrieblichen Geltungsbereich

ArG

Art. 2

Dienstleistungen, die dem öffentlichen Verkehr gar nicht oder nur in untergeordneter Weise dienen. Das kann beispielsweise der Fall sein, wenn ein Bahnunternehmen in einem Bahnwagen einen Verkaufsladen unterhält. Solche Betriebsteile sind dem Arbeitsgesetz nach Artikel 1 bzw. Artikel 2 Absatz 2 unterstellt.

Im persönlichen Geltungsbereich unterscheidet das AZG zwischen Verwaltungs- und Betriebsdienst (vgl. Art. 2 AZGV). Auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Verwaltungsdienst ist das AZG nicht anwendbar (Art. 2 Abs. 4 AZG). Diese Kategorie von Arbeitnehmenden unterliegt dem Arbeitsgesetz.

### Buchstabe c:

Die Ausnahme erstreckt sich auf Betriebe, die der Bundesgesetzgebung über die (Hoch-)Seeschifffahrt unter Schweizer Flagge unterstehen (Seeschifffahrtsgesetz SR 747.30). Davon betroffen sind die Besatzungen der Schiffe auf See, also das fahrende Personal. Das Seeschifffahrtsgesetz bezieht sich demnach nicht auf das nicht fahrende Personal, auf welches das Arbeitsgesetz anwendbar ist, soweit dieses in der Schweiz arbeitet.

### Buchstabe d:

Ausgenommen vom betrieblichen Geltungsbereich sind landwirtschaftliche Betriebe, sofern deren Tätigkeiten der Urproduktion zugeordnet werden können.

Artikel 5 ArGV 1 enthält eine genauere Definition der Begriffe landwirtschaftliche Betriebe und Nebenbetriebe sowie Milchsammelstellen.

### Buchstabe e:

Grundsätzlich sind Betriebe mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion ausgenommen. Artikel 6 ArGV 1 enthält eine genauere Definition dieser Art von Betrieben.

Werden aber Lehrlinge beschäftigt, wird der Betrieb sowohl vom betrieblichen als auch vom persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes zumindest teilweise erfasst, vgl. Art. 3 Abs. 1 ArGV 5.

### Buchstabe f:

Unter Fischereibetrieben werden die Fischfangbetriebe verstanden. Die Fischzucht und die Fischverarbeitung gehören nur dann dazu, wenn ihnen Nebenbetriebscharakter zukommt. Können sie hingegen als eigenständige und selbständige Einheiten bezeichnet werden, sind sie dem Gesetz unterstellt. Auch bei den Fischereibetrieben sind die Vorschriften über das Mindestalter von Jugendlichen nach Absatz 4 zu berücksichtigen.

### Buchstabe g:

Die privaten Haushaltungen sind vom Gesetz ausgenommen. Die für die privaten Bedürfnisse eingesetzten Hausangestellten (Haushalthilfen, Chauffeur, Gärtner, Privatlehrer usw.) unterstehen demnach ebenfalls nicht dem Gesetz. Werden aber Jugendliche beschäftigt, gelten für diese die Vorschriften über das Mindestalter nach Absatz 4.

Befinden sich Erwerbsräumlichkeiten des Arbeitgebers im gleichen Gebäude wie sein Privathaus (z.B. Arzt- oder Zahnarztpraxis, Anwaltskanzlei, Architekturbüro, Treuhandbüro usw.), dann gelten jene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die er für seine Erwerbstätigkeit angestellt hat, nicht als Hausangestellte.

Auch Botschaftsresidenzen, Konsulate usw., in denen Hausangestellte beschäftigt werden, gehören nicht zu den privaten Haushaltungen im hier verstandenen Sinn (vgl. Kommentar Art. 3 Bst. b ArG und Art. 8 ArGV 1).

### Absatz 2

Von der Zentralverwaltung ausgegliederte staatliche Verwaltungseinheiten, die den gleichen Regeln wie die Zentralverwaltung unterstehen sollen, werden in der Verordnung 1 (vgl. Art. 7 ArGV 1) näher bezeichnet. Zudem ist exakter zu definieren, welche Betriebe von Bund, Kantonen und Gemeinden dem Geltungsbereich des Gesetzes ganz oder teilweise zu unterstellen sind.

Der Rechtspluralismus im öffentlichen Arbeitnehmerschutzrecht mit den unübersichtlichen Geltungsbereichen führt zu Lücken im gesamten Schutzsystem.

Aus Artikel 1 ArG des Gesetzes ergibt sich, dass dieses überall angewendet werden soll, wo keine Ausnahme nach den Artikeln 2 bis 4 vorliegt. Weiter kann aus dem Wortlaut und aus der Systematik des Artikels 2 geschlossen werden, dass Absatz 2 die in Absatz 1 Buchstaben a und b genannten Ausnahmen vom Geltungsbereich ganz oder teilweise rückgängig machen oder als Subsidiärlösung auffangen kann. Für jene Betriebe und Betriebsteile des öffentlichen Verkehrs, die nicht zum Geltungsbereich des AZG gehören, regelt Artikel 4 Buchstabe b ArGV 1 die Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes. Ferner ergibt sich die Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes in Bezug auf den Gesundheitsschutz – zumindest für das öffentlich-rechtlich angestellte Personal – aus Artikel 3a ArG.

Überall dort, wo der Staat Verwaltungseinheiten ausgliedert und diese privatrechtlich in Konkurrenz zu privaten Anbietern arbeiten lässt, sollen diese den gleichen arbeitsrechtlichen Schutzregeln unterstehen wie die Konkurrenz, denn Arbeitsbedingungen sind letztlich auch Wettbewerbsbedingungen. Betroffen davon sind die öffentlichen Anstalten. Das soll aber auch für Betriebe von Bund, Kantonen und Gemeinden gelten, die sich gleich oder ähnlich wie private Betriebe strukturieren (zu den Betrieben siehe weiter unten). Auskunft darüber, was zur Verwaltung gehört, geben die bei Bund und Kantonen bestehenden Verwaltungsorganisationsgesetze<sup>2</sup>. Häufig wird zwischen zentraler und externer Verwaltung unterschieden. Massgebend ist die gesetzliche Umschreibung der Zugehörigkeitskriterien, nicht der Umstand, ob eine Einheit im Anhang aufgeführt ist oder nicht. So gehören zur Bundesverwaltung die selbständigen Anstalten und Betriebe.

Zu den Betrieben von Bund, Kantonen und Ge-

meinden gehören nicht nur die so genannten Re-giebetriebe (Rüstungsbetriebe), sondern alle Arbeitsorganisationen, ungeachtet dessen, ob sie in die Zentralverwaltung eingegliedert sind oder ob sie verselbständigt sind. Massgebend für das Vorliegen eines Betriebes im hier verstandenen Sinn ist die Art ihrer Tätigkeit. Aus den Materialien ergibt sich, dass Betriebe gemeint sind, denen ein Versorgungs- oder Produktionsauftrag zukommt. Beispielsweise gehören dazu die Strassenunter-

halte-dienste, die Kehrrechtverwertungsbetriebe, Betriebe der Stromversorgung, aber auch Spitäler usw. Bei vielen Betrieben, die nicht in einem Verwaltungsorganisationsgesetz aufgeführt sind, geben spezielle Gesetze darüber Auskunft, ob es sich um Unternehmen des Bundes, der Kantone oder der Gemeinden handelt. Als Beispiel seien die Schweizerischen Bundesbahnen genannt. Nach dem Bundesgesetz vom 20. März 1998 über die Schweizerischen Bundesbahnen (SBBG SR 742.31) handelt es sich bei den SBB um eine spezialgesetzliche Aktiengesellschaft des Bundes mit Sitz in Bern (Art. 2), welche die Schweizerische Eidgenossenschaft als Allein- oder Mehrheitsaktionärin ausweist (Art. 7). Die SBB sind somit arbeitsgesetzlich – auch wenn privatrechtlich organisiert – ein Betrieb des Bundes. Das Arbeitsgesetz ist allerdings nur anwendbar, soweit bei den SBB das AZG nicht Vorrang hat.

### Absatz 3

Bilden Betriebe mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion Lehrlinge aus, wird die in Absatz 1 Buchstabe e gewährte Ausnahme vom betrieblichen Geltungsbereich eingeschränkt. So kommen die Vorschriften über den Gesundheitsschutz (Art. 6 ArG) und die Plangenehmigung (Art. 7 oder 8 ArG) zur Anwendung. Die Lehrlinge werden auch vom persönlichen Geltungsbereich erfasst, vgl. Art. 3 Abs. 1 ArGV 5.

<sup>2</sup> Z.B. die Verordnung vom 25. November 1998 über die Regierungs- und Verwaltungsorganisation, SR 172.010.1

## Wegleitung zum Arbeitsgesetz

I. Geltungsbereich  
Art. 2 Ausnahmen vom betrieblichen Geltungsbereich

ArG

Art. 2

### Absatz 4

Im August 1999 hat die Schweiz das Übereinkommen Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (1973) ratifiziert. Das Übereinkommen ist am 17. August 2000 in Kraft getreten. Die Ratifizierung bedingte eine Anpassung des Gesetzes. Diese wurde mit der Einfügung des Absatzes 4 in Artikel 2 vorgenommen. Die Anpassung des

schweizerischen Rechts war deshalb nötig, weil entgegen dem Geltungsbereich des Übereinkommens im Arbeitsgesetz Ausnahmen bei der Landwirtschaft, der gärtnerischen Pflanzenproduktion, den Fischereibetrieben und den privaten Haushaltungen bestanden. Für die Zulassung der Jugendlichen zur Beschäftigung in diesen Bereichen musste daher eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden.