

Artikel 37

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.

Allgemeines

Eine Betriebsordnung umfasst verschiedene Anweisungen der Geschäftsleitung zu den Punkten

- Gesundheitsschutz und Unfallverhütung (Verpflichtungen der AN, Verwendung von Schutzausrüstung, Verhalten und Meldung bei Vorkommnissen und Unfällen, etc.)
- Verhalten im Betrieb
- Ordnung im Betrieb
- Sanktionen

Diese Regeln werden auf wenigen Seiten zusammengefasst, damit ein Überblick auf einfache Weise möglich ist und die Mitarbeitenden die Regeln nicht an verschiedensten Orten zusammensuchen müssen. Das Schreiben soll so gestaltet sein, dass es z.B. am Anschlagbrett ausgehängt werden kann. Sein Text muss von den Mitarbeitenden leicht gelesen und verstanden werden können.

Absatz 1

Als industrieller Betrieb gilt ein Betrieb, der Gegenstand eines Unterstellungsverfahrens nach den in der Verordnung 4 zum Arbeitsgesetz vorgesehenen Abläufen war (siehe dazu die Kriteri-

en zur Festlegung eines industriellen Betriebs unter Art. 5 ArG). Nur industrielle Betriebe sind zur Aufstellung einer Betriebsordnung verpflichtet. Der Grund liegt darin, dass die Arbeitsmethoden in diesen Betrieben oft mit einem erhöhten Unfallrisiko verbunden sind und in der Betriebsordnung hauptsächlich Bestimmungen aufgeführt werden, die sich auf den Schutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und auf die Unfallprävention beziehen.

Absatz 2

Dieser Absatz lässt die Möglichkeit offen, die Aufstellung einer Betriebsordnung auch für Unternehmen vorzuschreiben, die die Unterstellungskriterien für industrielle Betriebe nach Artikel 5 ArG nicht erfüllen. Diese Massnahme drängt sich beispielsweise dann auf, wenn betriebliche Umstände die breite Information der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erfordern, etwa in Bezug auf Schutzmassnahmen am Arbeitsplatz. Solche Informationen werden am besten in einer Betriebsordnung festgehalten. Von dieser Möglichkeit wurde jedoch bis heute in der ArGV 1 noch nie Gebrauch gemacht.

Absatz 3

Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen steht es den Betrieben frei, sich einer Betriebsordnung zu unterstellen. Mit einer Betriebsordnung können den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen insbesondere auch Weisungen erteilt werden (Art. 321d Obligationenrecht). Der vorliegende Absatz soll die Betriebe dazu ermuntern, die Aspekte der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz zu regeln und die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dafür zu sensibilisieren.

Absatz 4

Die Artikel 67 und 68 ArGV 1 regeln den Erlass der Betriebsordnung. Die gleichen Modalitäten gelten im Übrigen auch im Falle einer Änderung

der Betriebsordnung. Wenn der Arbeitgeber allein über die Betriebsordnung entscheidet, so muss er lediglich dem Anspruch auf Anhörung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nach Art. 48 ArG genügen. Die Arbeitgeber sind rechtlich nicht verpflichtet, die Betriebsordnung den Wünschen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen anzupassen. Dennoch liegt es in ihrem Interesse, deren Anliegen zu berücksichtigen, damit die Betriebsordnung auch besser eingehalten wird. Die Erarbeitung der Betriebsordnung unter Mitwirkung aller Angestellten des Betriebs ist grundsätzlich möglich, aber nur schwer realisierbar. Eine praxisnahe Lösung ist die Wahl einer Arbeitnehmervertretung, die mit dem Arbeitgeber eine Betriebsordnung vereinbart. Bei der Wahl der Arbeitnehmervertretung sind die Bestimmungen des Mitwirkungsgesetzes zu berücksichtigen.