

Artikel 38

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.

Absatz 1

Die Betriebsordnungspflicht gilt in erster Linie für industrielle Betriebe, in denen das Arbeiten mit Gefahren verbunden ist. Die Betriebsordnung soll hauptsächlich dazu beitragen, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen für die Gesundheit und die Unfallprävention zu sensibilisieren. Sie soll zudem in klaren Weisungen vermitteln, wie die Arbeit zu verrichten ist und wie Maschinen, Werkzeuge und Schutzeinrichtungen zu verwenden sind. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sollen auch sensibilisiert werden für richtiges Verhalten bei drohender Gefahr. Strafen können als effizientes Mittel eingesetzt werden, um Ziel und Zweck der Betriebsordnung zu erreichen und sie können die Arbeitnehmenden dazu bringen, ihren Pflichten bezüglich der Arbeitssicherheit nachzukommen (z.B. Helmpflicht). Solche Ordnungsstrafen im Sinne des vorliegenden Artikels können Bussen, Lohnkürzungen, Nachholarbeit usw. sein. Sie sind von den allgemeinen Strafen zu unterscheiden, die der Arbeitgeber gestützt auf den Arbeitsvertrag auferlegen kann. Solche allgemeinen Strafen sind z.B. die Kündigung des Arbeitsvertrags oder eine Forderung auf Grund eines von einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin verursachten Schadens.

Die Ordnungsstrafen nach Arbeitsgesetz sind eine Art Konventionalstrafe. Die Arbeitnehmerseite ist ihnen automatisch unterstellt, wenn sie ein Arbeitsverhältnis einget, da diese Strafen aus dem Arbeitsrecht hervorgehen. Folglich müssen die Strafen genügend klar definiert sein und dem Verhältnismässigkeitsprinzip entsprechen. Der Arbeitgeber hat die strafrechtlichen Verfahrensgrundsätze zu beachten (z.B. rechtliches Gehör). Die Strafe muss der Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit förderlich sein und darf nicht zur Bereicherung des Arbeitgebers dienen.

Absatz 2

Die Betriebsordnung kann nur mit dem Einverständnis der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erlassen werden, wenn sie zusätzlich Vorgaben zu Arbeitsaspekten festhält, die gewöhnlich in einem Arbeitsvertrag geregelt sind und die nicht mit dem entsprechenden Wortlaut in den Arbeitsverträgen der Beschäftigten übereinstimmen. Solche Vorgaben beziehen sich z.B. auf die Erwerbssersatzversicherung, die Prämien, den Ferienanspruch oder die Bezahlung von Überstunden. Die Betriebsordnung wird in solchen Fällen zu ei-

Art. 38

ArG

Wegleitung zum Arbeitsgesetz

V. Betriebsordnung
Art. 38 Inhalt

ner Art internem Gesamtarbeitsvertrag, der nicht unilateral vom Arbeitgeber abgeschlossen werden kann.

Absatz 3

Die Betriebsordnung ist zunächst dazu da, die Sicherheits- und Gesundheitsnormen des Arbeitsgesetzes und allenfalls der Verordnung über die Verhütung von Unfällen zu konkretisieren. Auf Grund der Verbindlichkeit dieser beiden Gesetzes-

texte darf eine Betriebsordnung nur zu Gunsten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen davon abweichen. Diese Anmerkung gilt auch für die Regelungen zu den «privaten» Aspekten des Vertrags: So darf die Betriebsordnung nicht von den zwingenden Vorschriften des Obligationenrechts, des Arbeitsgesetzes oder eines für das Unternehmen oder die Branche geltenden Gesamtarbeitsvertrags zu Ungunsten der Arbeitnehmenden abweichen; auch dann nicht, wenn diese der Betriebsordnung zugestimmt haben.