

Artikel 39

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.

Absatz 1

Die Betriebsordnung ist ein normatives Instrument. Sie sorgt in erster Linie dafür, dass der gesetzlich vorgeschriebene Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in die Praxis umgesetzt wird, indem verschiedene Massnahmen angeordnet werden (siehe Kommentar Art. 38 ArG). Die Regeln in der Betriebsordnung müssen deshalb mit den Vorschriften des Arbeitsgesetzes und der Verordnungen übereinstimmen. Die kantonalen Vollzugsbehörden des Arbeitsgesetzes kontrollieren, ob die Bestimmungen der Betriebsordnung das geltende Recht einhalten und ob allfällige Ordnungsstrafen angemessen festgesetzt wurden. Artikel 38 Absatz 3 ArG sieht zwar vor, dass der Inhalt der Betriebsordnung dem zwingenden Recht und den für die Arbeitgeber verbindlichen Gesamtarbeitsverträgen nicht widersprechen darf. Es ist aber nicht Aufgabe der Behörden, die Zweckmässigkeit oder gar die Richtigkeit der Regeln zu prüfen, die in einen anderen Bereich als diejenigen des Arbeitsgesetzes fallen (nicht dazu gehören z.B. eine vertraglich vereinbarte Betriebsordnung, das Salär, Versicherungen). Dies soll die mit der Kontrolle beauftragte Behörde allerdings

nicht davon abhalten, allfällige Widersprüche zwischen der Betriebsordnung und den verbindlichen Vorschriften, die sich nicht aus dem Arbeitsgesetz ergeben, zu melden. Die Meldung hätte jedoch nur konsultativen Charakter und könnte kein behördliches Verfahren nach sich ziehen.

Wenn die Betriebsordnung nicht dem Arbeitsgesetz entspricht, setzt die kantonale Behörde eine Frist, in welcher der Arbeitgeber die Betriebsordnung gesetzeskonform ausgestalten muss (siehe Kommentar Artikel 51 und 52 ArG).

Absatz 2

Nach der behördlichen Kontrolle der Betriebsordnung wird diese an einem gut sichtbaren Ort im Betrieb aufgehängt oder direkt an die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verteilt. Da es sich bei der Betriebsordnung um ein normatives Instrument handelt, können die betroffenen Parteien gerichtlich für den Vollzug sorgen. Für Forderungen, die sich aus der Betriebsordnung ergeben, die aber nicht unter das Arbeitsgesetz fallen, sind die Zivilgerichte (Arbeitsgerichte) zuständig.