

# Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1)

vom 10. Mai 2000

Der Schweizerische Bundesrat,

gestützt auf Artikel 40 des Arbeitsgesetzes vom 13. März 1964 (Gesetz, ArG)<sup>1</sup>, Artikel 83 Absatz 2 des Bundesgesetzes vom 20. März 1981<sup>2</sup> über die Unfallversicherung und Artikel 16 Absatz 2 des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992<sup>3</sup> über den Datenschutz.

verordnet:

## 1. Kapitel: Geltungsbereich

## 1. Abschnitt: Begriffe

## Art. 1 Arbeitnehmer

### **PROZESS**

<sup>1</sup> Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin ist jede Person, die in einem unter das Gesetz fallenden Betrieb dauernd oder vorübergehend während der ganzen Arbeitszeit oder eines Teils davon beschäftigt wird.

<sup>2</sup> Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen sind auch Lehrlinge, Praktikanten, Praktikantinnen, Volontäre, Volontärinnen und andere Personen, die hauptsächlich zur Ausbildung oder zur Vorbereitung der Berufswahl im Betrieb tätig sind.

## Art. 2

## Grossbetriebe des Detailhandels

(Art. 9 Abs. 1 Bst. a ArG)

Grossbetriebe des Detailhandels sind Betriebe, die im gleichen Gebäude oder in benachbarten Gebäuden insgesamt mehr als 50 Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, einschliesslich das Kassenpersonal, im Detailverkauf beschäftigen.

SR 822,111

**1 SR 822.11: AS 2000 1568 1569**

2

3 SR 235.1

## 2. Abschnitt: Betrieblicher Geltungsbereich

### Art. 3 Familienbetriebe (Art. 4 Abs. 3 ArG)

Auf jugendliche Familienmitglieder, die neben anderen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen beschäftigt werden, sind Artikel 29 Absätze 1–3 sowie die Artikel 30 und 31 des Gesetzes anwendbar.

### Art. 4 Betriebe des Bundes, der Kantone und der Gemeinden (Art. 2 Abs. 2 ArG)

Das Gesetz ist insbesondere anwendbar auf Betriebe des Bundes, der Kantone und der Gemeinden:

- a. zur Herstellung, Verarbeitung oder Behandlung von Gütern sowie zur Erzeugung, Umwandlung oder Übertragung von Energie, unter Vorbehalt von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b des Gesetzes;
- b. zur Beförderung von Personen oder Gütern, unter Vorbehalt von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe b des Gesetzes;
- c. für die Abfuhr, für die Verbrennung oder Verarbeitung von Kehricht, Betriebe der Wasserversorgung und der Abwasserreinigung.

## 3. Abschnitt: Ausnahmen vom betrieblichen Geltungsbereich

### Art. 5 Landwirtschaftsbetriebe (Art. 2 Abs. 1 Bst. d ArG)

<sup>1</sup> Als Betriebe der landwirtschaftlichen Urproduktion gelten Betriebe des Acker-, Wiesen-, Obst-, Wein- und Gemüsebaus, der Beerenkultur, der Zucht- und Nutztierrhaltung sowie die zu einem Landwirtschaftsbetrieb gehörenden privaten Waldungen.

<sup>2</sup> Als örtliche Milchsammelstellen gelten Betriebe, die Verkehrsmilch aus einem örtlich beschränkten Einzugsgebiet unmittelbar von landwirtschaftlichen Betrieben übernehmen und sie ganz oder teilweise in damit verbundenen Räumlichkeiten verarbeiten oder an andere Betriebe zur Verarbeitung oder zum Verkauf weitergeben.

<sup>3</sup> Ein Nebenbetrieb liegt vor, wenn die darin verarbeiteten oder verwerteten Erzeugnisse des Hauptbetriebes für den Eigengebrauch oder den lokalen Markt bestimmt sind.

### Art. 6 Gartenbaubetriebe (Art. 2 Abs. 1 Bst. e und Abs. 3 ArG)

<sup>1</sup> Als Betriebe mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion gelten Gartenbaubetriebe, in denen die Mehrzahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einer oder mehreren der folgenden Betriebsarten beschäftigt werden:

- a. Gemüsebau;
- b. Topfpflanzen- und Schnittblumenkultur;
- c. Baumschulen und Obstbau, einschliesslich Stauden und Klein gehölze.

2 Auf Betriebe im Sinne von Absatz 1, die Lehrlinge ausbilden, sind die Artikel 6–8, 29–32 und 45–65 des Gesetzes anwendbar.

**Art. 7** Öffentliche Anstalten und Körperschaften  
(Art. 2 Abs. 2 und 71 Bst. b ArG)

1 Die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen sind nicht anwendbar auf öffentlich-rechtliche Anstalten ohne Rechtspersönlichkeit sowie Körperschaften des öffentlichen Rechts, sofern die Mehrzahl der in ihnen beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis stehen.

2 Beschäftigt ein Betrieb nach Absatz 1 Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen, dann ist auf diese Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen das Arbeitsgesetz auch bezüglich der Arbeits- und Ruhezeiten anwendbar, soweit das öffentliche Dienstrecht für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht günstigere Bestimmungen vorsieht.

#### 4. Abschnitt: Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich

**Art. 8** Personal internationaler Organisationen und öffentlicher Verwaltungen ausländischer Staaten  
(Art. 3 Bst. b ArG)

1 Zum Personal internationaler Organisationen und öffentlicher Verwaltungen ausländischer Staaten gehören:

- a. das Personal der diplomatischen Missionen und der konsularischen Posten ausländischer Staaten in der Schweiz, sofern dieses hoheitliche Funktionen ausübt oder in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis zum Entsendestaat steht;
- b. das Personal der ständigen Missionen bei internationalen Organisationen, mit denen die Schweiz ein Sitzabkommen abgeschlossen hat, sofern dieses hoheitliche Funktionen ausübt oder in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis zum Entsendestaat steht;
- c. das Personal internationaler Organisationen, mit denen die Schweiz ein Sitzabkommen abgeschlossen hat;
- d. das Personal der ausländischen öffentlichen Verwaltungen und der ausländischen Betriebe des konzessionierten Eisenbahn-, Schifffahrts- und Luftverkehrs, unter Vorbehalt abweichender zwischenstaatlicher Vereinbarungen.

2 Das Staatssekretariat für Wirtschaft (Bundesamt) stellt im Einvernehmen mit der Direktion für Völkerrecht des Eidgenössischen Departementes für auswärtige Angelegenheiten fest, welche Organisationen die Voraussetzungen nach Absatz 1 Buchstaben b und c erfüllen.

**Art. 9** Höhere leitende Tätigkeit

(Art. 3 Bst. d ArG)

Eine höhere leitende Tätigkeit übt aus, wer auf Grund seiner Stellung und Verantwortung sowie in Abhängigkeit von der Grösse des Betriebes über weitreichende Entscheidungsbefugnisse verfügt oder Entscheide von grosser Tragweite massgeblich beeinflussen und dadurch auf die Struktur, den Geschäftsgang und die Entwicklung eines Betriebes oder Betriebsteils einen nachhaltigen Einfluss nehmen kann.

**Art. 10** Wissenschaftliche Tätigkeit

(Art. 3 Bst. d ArG)

<sup>1</sup> Zur wissenschaftlichen Tätigkeit gehören Forschung und Lehre. Eine wissenschaftliche Tätigkeit liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin in Bezug auf die Zielsetzung der Arbeit, deren Ausführung und Einteilung eine grosse Freiheit zukommt.

<sup>2</sup> Die Forschung umfasst neben der Grundlagenforschung auch die angewandte Forschung, nicht aber deren Umsetzung in die Praxis wie die Entwicklung und die Produktion.

<sup>3</sup> Auf das technische und das administrative Personal in der Forschung sind die Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Gesetzes und seiner Verordnungen anwendbar.

**Art. 11** Selbstständige künstlerische Tätigkeit

(Art. 3 Bst. d ArG)

Eine selbstständige künstlerische Tätigkeit liegt vor, wenn dem künstlerisch tätigen Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin in Bezug auf die Gestaltung der Arbeit, bei deren Ausführung und Einteilung eine grosse Freiheit zukommt.

**Art. 12** Assistenzärzte, Erzieher und Fürsorger

(Art. 3 Bst. e ArG)

<sup>1</sup> Assistenzärzte und -ärztinnen sind Ärzte bzw. Ärztinnen der Human-, Zahn- und Tiermedizin, die nach erworbenem Staatsexamen eine Weiterbildung absolvieren:

- a. zur Erlangung des ersten Facharzttitels; oder
- b. für die Zulassung zur Eröffnung einer eigenen Praxis.

<sup>2</sup> Erzieher und Erzieherinnen sind Personen mit einer anerkannten pädagogischen Fachausbildung oder einer gleichwertigen Aus- und Weiterbildung.

<sup>3</sup> Fürsorger und Fürsorgerinnen sind Personen mit einer anerkannten Fachausbildung sozial-pädagogischer oder sozial-psychologischer Richtung oder einer gleichwertigen Aus- und Weiterbildung.

## 2. Kapitel: Arbeits- und Ruhezeiten

### 1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

#### Art. 13 Begriff der Arbeitszeit

(Art. 6 Abs. 2, 9–31 ArG)

<sup>1</sup> Als Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat; der Weg zu und von der Arbeit gilt nicht als Arbeitszeit. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über die Beschäftigung von schwangeren Frauen und stillenden Müttern sowie Artikel 15 Absatz 2.

<sup>2</sup> Ist die Arbeit ausserhalb des Arbeitsortes zu leisten, an dem der Arbeitnehmer normalerweise seine Arbeit verrichtet, und fällt dadurch die Wegzeit länger als üblich aus, so stellt die zeitliche Differenz zur normalen Wegzeit Arbeitszeit dar.

<sup>3</sup> Durch die Rückreise von einem auswärtigen Arbeitsort im Sinn von Absatz 2 darf der Zeitraum der täglichen Arbeitszeit oder die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten werden; dabei beginnt die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden erst nach dem Eintreffen des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin an seinem bzw. ihrem Wohnort zu laufen.

<sup>4</sup> Muss sich ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin auf Anordnung des Arbeitgebers oder auf Grund seiner bzw. ihrer beruflichen Tätigkeit von Gesetzes wegen weiter- oder fortbilden, dann stellt die dafür aufgewendete Ausbildungszeit Arbeitszeit dar.

#### Art. 14 Pikettdienst

##### a. Grundsatz

(Art. 6, 9–31 und 36 ArG)

<sup>1</sup> Beim Pikettdienst hält sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin neben der normalen Arbeit für allfällige Arbeitseinsätze bereit für die Behebung von Störungen, die Hilfeleistung in Notsituationen, für Kontrollgänge oder für ähnliche Sonderereignisse.

<sup>2</sup> Der einzelne Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin darf im Zeitraum von vier Wochen an höchstens sieben Tagen auf Pikett sein oder Piketteinsätze leisten. Nach Beendigung des letzten Pikettdienstes darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin während den zwei darauf folgenden Wochen nicht mehr zum Pikettdienst aufgeboten werden.

<sup>3</sup> Ausnahmsweise kann ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin im Zeitraum von vier Wochen an höchstens 14 Tagen auf Pikett sein, sofern:

- a. auf Grund der betrieblichen Grösse und Struktur keine genügenden Personalressourcen für einen Pikettdienst nach Absatz 2 zur Verfügung stehen; und
- b. die Anzahl der tatsächlichen Piketteinsätze im Durchschnitt eines Kalenderjahres nicht mehr als fünf Einsätze pro Monat ausmacht.

<sup>4</sup> Kurzfristige Änderungen in der Pickettplanung und -einteilung und sich daraus ergebende Einsätze dürfen für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Familienpflichten nur mit deren Einverständnis vorgenommen werden und soweit eine andere Lösung für den Betrieb nicht zumutbar ist.

**Art. 15** b. Anrechnung an die Arbeitszeit

(Art. 6 und 9–31 ArG)

<sup>1</sup> Wird der Pickettdienst im Betrieb geleistet, stellt die gesamte zur Verfügung gestellte Zeit Arbeitszeit dar.

<sup>2</sup> Wird der Pickettdienst ausserhalb des Betriebes geleistet, so ist die zur Verfügung gestellte Zeit soweit an die Arbeitszeit anzurechnen, als der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin tatsächlich zur Arbeit herangezogen wird. Die Wegzeit zu und von der Arbeit ist in diesem Fall an die Arbeitszeit anzurechnen.

**Art. 16** Verteilung der Arbeitszeit

(Art. 9 – 15a, 18 –21, 25 Abs. 2, 31 ArG)

<sup>1</sup> Die Woche im Sinne des Gesetzes (Arbeitswoche) beginnt mit dem Montag oder bei mehrschichtigen Systemen in der Sonntag-/Montagnacht und endet mit dem Sonntag. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über den ununterbrochenen Betrieb.

<sup>2</sup> Für den einzelnen Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin darf die Arbeitswoche höchstens 5½ Arbeitstage umfassen. Sie kann auf sechs Arbeitstage ausgedehnt werden, sofern die wöchentlichen freien Halbtage im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für längstens vier Wochen zusammengelegt werden.

<sup>3</sup> Die wöchentliche Arbeitszeit kann auf die einzelnen Arbeitstage und die einzelnen Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen oder Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gleichmässig oder zeitlich verschieden verteilt werden.

**Art. 17** Entschädigung für Ruhe- und Ausgleichsruhezeiten

(Art. 22 ArG)

Werden bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die gesetzlichen Ruhe- und Ausgleichsruhezeiten durch eine Geldleistung abgegolten, so ist für deren Bemessung Artikel 33 anwendbar.

**2. Abschnitt: Pausen und Ruhezeit**

**Art. 18** Pausen

(Art. 15 und 6 Abs. 2 ArG)

<sup>1</sup> Die Pausen können für einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen oder Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gleichmässig oder zeitlich verschieden angesetzt werden.

- 2 Die Pausen sind um die Mitte der Arbeitszeit anzusetzen. Entsteht vor oder nach einer Pause eine Teilarbeitszeit von mehr als 5½ Stunden, so ist für diese eine zusätzliche Pause gemäss Artikel 15 des Gesetzes zu gewähren.
- 3 Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden.
- 4 Bei flexiblen Arbeitszeiten, wie etwa bei der gleitenden Arbeitszeit, ist für die Bemessung der Pausen die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit massgebend.
- 5 Arbeitsplatz im Sinne von Artikel 15 Absatz 2 des Gesetzes ist jeder Ort im Betrieb oder ausserhalb des Betriebes, an dem sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Ausführung der ihm bzw. ihr zugewiesenen Arbeit aufzuhalten hat.

**Art. 19 Tägliche Ruhezeit**

(Art. 15a, 20 und 6 Abs. 2 ArG)

- 1 Fallen zwei oder mehrere Ruhetage oder gesetzliche Feiertage in eine Woche, so kann die zusammenhängende Ruhezeit von 35 Stunden nach Artikel 21 Absatz 2 einmal auf 24 Stunden verkürzt werden.
- 2 Wird die tägliche Ruhezeit nach Artikel 15a Absatz 2 des Gesetzes verkürzt, so darf der Arbeitnehmer beim darauf folgenden Arbeitseinsatz nicht zu Überzeiteinsätzen nach Artikel 25 herangezogen werden.
- 3 Durch Piketteinsätze nach Artikel 14 darf die tägliche Ruhezeit unterbrochen werden, sie muss jedoch im Anschluss an den Piketteinsatz im restlichen Umfang nachgewährt werden. Kann durch die Piketteinsätze eine minimale Ruhezeit von vier aufeinander folgenden Stunden nicht erreicht werden, so muss im Anschluss an den letzten Einsatz die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden nachgewährt werden.

**Art. 20 Wöchentlicher freier Halbtag**

(Art. 21 ArG)

- 1 Der wöchentliche freie Halbtag umfasst 8 Stunden, die unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit an einem Werktag zu gewähren sind.
- 2 Der wöchentliche freie Halbtag gilt als gewährt, wenn:
- der ganze Vormittag von 6 Uhr bis 14 Uhr arbeitsfrei bleibt;
  - der ganze Nachmittag von 12 Uhr bis 20 Uhr arbeitsfrei bleibt;
  - bei zweischichtiger Arbeit der Schichtwechsel zwischen 12 Uhr und 14 Uhr erfolgt; oder
  - bei Nacharbeit die alternierende Fünf-Tage-Woche oder im Zeitraum von vier Wochen zwei Kompensationstage eingeräumt werden.
- 3 An wöchentlichen freien Halbtagen darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht zur Leistung von Arbeit herangezogen werden; vorbehalten bleibt die Leistung von Arbeit in Sonderfällen nach Artikel 26. In diesen Fällen ist der wöchentliche freie Halbtag innerst vier Wochen nachzugewähren.
- 4 Vom Gesetz vorgeschriebene Ruhezeiten können nicht an den wöchentlichen freien Halbtag angerechnet werden. Der wöchentliche freie Halbtag gilt jedoch als be-

zogen, wenn der Werktag, an dem er üblicherweise gewährt wird, mit einem arbeitsfreien Feiertag im Sinne von Artikel 20a Absatz 1 des Gesetzes zusammenfällt.

**Art. 21** Wöchentlicher Ruhetag sowie Ersatzruhetag für Sonn- und Feiertagsarbeit  
(Art. 18–20 ArG)

<sup>1</sup> Wöchentlicher Ruhetag ist grundsätzlich der Sonntag.

<sup>2</sup> Der wöchentliche Ruhetag und die tägliche Ruhezeit müssen zusammen mindestens 35 aufeinanderfolgende Stunden ergeben.

<sup>3</sup> Muss am Sonntag gearbeitet werden, darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht mehr als an sechs aufeinanderfolgenden Tagen beschäftigt werden. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über den ununterbrochenen Betrieb.

<sup>4</sup> Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die sonntags arbeiten, dürfen Sonntage, die in ihre Ferienzeit fallen, nicht an die gesetzlich vorgeschriebenen freien Sonntage angerechnet werden.

<sup>5</sup> Der Ersatzruhetag im Sinn des Artikels 20 Absatz 2 des Gesetzes weist zusammen mit der täglichen Ruhezeit 35 aufeinanderfolgende Stunden auf; er hat in jedem Fall den Zeitraum von 6 Uhr bis 20 Uhr zu umfassen.

<sup>6</sup> Der Ersatzruhetag darf nicht auf einen Tag fallen, an dem der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin üblicherweise seinen bzw. ihren Ruhetag oder freien Tag bezieht.

<sup>7</sup> Der Freizeitausgleich für geleistete Sonntagsarbeit von bis zu 5 Stunden ist innert vier Wochen vorzunehmen.

### **3. Abschnitt: Wöchentliche Höchstarbeitszeit**

**Art. 22** Verlängerung mit Ausgleich  
(Art. 9 Abs. 3 ArG)

<sup>1</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 bzw. 50 Stunden kann, sofern sie im Durchschnitt eines halben Jahres nicht überschritten wird, um höchstens 4 Stunden verlängert werden:

- a. bei Tätigkeiten mit witterungsbedingtem Arbeitsausfall; oder
- b. in Betrieben mit erheblichen saisonalen Schwankungen des Arbeitsanfalles.

<sup>2</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden kann für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einer im Durchschnitt des Kalenderjahres gewährten Fünf-Tage-Woche verlängert werden:

- a. um 2 Stunden, sofern sie im Durchschnitt von acht Wochen nicht überschritten wird; oder
- b. um 4 Stunden, sofern sie im Durchschnitt von vier Wochen nicht überschritten wird.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber darf die Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit nach Absatz 1 oder 2 ohne Bewilligung anordnen, wenn nicht nach einem bewilligungspflichtigen Stundenplan gearbeitet wird.

<sup>4</sup> Ist ein Arbeitsverhältnis befristet, so ist die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit nach Absatz 1 oder 2 während der Dauer des Arbeitsverhältnisses einzuhalten, sofern dieses weniger lang als die in den Absätzen 1 und 2 genannten Ausgleichszeiträume dauert.

#### **Art. 23 Verkürzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit**

(Art. 9 und 11 i.V.m. Art. 20 und 20a ArG)

1 In Wochen, in denen ein oder mehrere den Sonntagen gleichgestellte gesetzliche Feiertage auf einen Werktag fallen, an dem der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin üblicherweise zu arbeiten hat, wird die wöchentliche Höchstarbeitszeit anteilmässig verkürzt.

2 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die an einem den Sonntagen gleichgestellten gesetzlichen Feiertag arbeiten, ist die anteilmässige Verkürzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit in der Woche anzurechnen, in welcher der Ersatzruhetag für den Feiertag gewährt wird.

#### **Art. 24 Ausgleich ausfallender Arbeitszeit**

(Art. 11 i.V.m. 15, 15a, 18, 20 und 20a ArG)

1 Der Ausgleich ausfallender Arbeitszeit nach Artikel 11 des Gesetzes ist unmittelbar vor oder nach dem Arbeitsausfall innerhalb von höchstens 14 Wochen vorzunehmen, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht eine längere Frist vereinbaren, die aber zwölf Monate nicht überschreiten darf. Die Arbeitsausfälle über Weihnachten und Neujahr gelten als eine Ausfallperiode.

2 Ausfallende Arbeitszeit darf nur soweit ausgeglichen werden, als dadurch die zulässige tägliche Arbeitsdauer nicht überschritten wird.

3 Gesetzliche Ruhezeiten und Ausgleichsruhezeiten stellen keine ausfallende Arbeitszeit dar; diese dürfen weder vor- noch nachgeholt werden.

### **4. Abschnitt: Überzeitarbeit**

#### **Art. 25 Grundsatz**

(Art. 12 und 26 ArG)

1 Unter Vorbehalt von Artikel 26 ist Überzeitarbeit nach Artikel 12 Absatz 1 Buchstaben a und b des Gesetzes nur als Tages- und Abendarbeit nach Artikel 10 des Gesetzes und nur an Werktagen zulässig.

2 Der Ausgleich von Überzeitarbeit durch Freizeit nach Artikel 13 Absatz 2 des Gesetzes ist innert 14 Wochen vorzunehmen, sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin nicht eine längere Frist vereinbaren, die aber zwölf Monate nicht überschreiten darf.

**Art. 26 Sonderfälle**

(Art. 12 Abs. 2 und 26 Abs. 1 ArG)

<sup>1</sup> Überzeitarbeit darf auch in der Nacht und an Sonntagen sowie in Überschreitung der zulässigen täglichen Arbeitsdauer geleistet werden, wenn es sich um vorübergehende Arbeiten in Notfällen handelt, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere zumutbare Weise beseitigt werden können, besonders wenn:

- a. Arbeitsergebnisse gefährdet sind und dadurch unverhältnismässiger Schaden droht;
- b. Piketteinsätze für die Schadensvorbeugung oder -behebung notwendig sind;
- c. Arbeitsmaschinen, Geräte, Transporteinrichtungen und Fahrzeuge, die für die Aufrechterhaltung des Betriebes unabdingbar sind, wegen schwerwiegender Störungen oder erlittener Schäden in Stand gestellt werden müssen;
- d. Betriebsstörungen infolge unmittelbarer Einwirkung höherer Gewalt vermieden oder behoben werden müssen;
- e. Störungen bei der Versorgung mit Energie und Wasser sowie Störungen des öffentlichen oder privaten Verkehrs vermieden oder behoben werden müssen;
- f. dem unvermeidlichen Verderb von Gütern, namentlich Rohstoffen oder Lebensmitteln, vorgebeugt werden muss, und damit keine Steigerung der Produktion verbunden ist;
- g. unaufschiebbare Verrichtungen zur Erhaltung des Lebens und der Gesundheit von Mensch und Tier sowie zur Vermeidung von Umweltschäden vorgenommen werden müssen.

<sup>2</sup> Überzeitarbeit, die in Überschreitung der zulässigen täglichen Arbeitsdauer geleistet wird, ist innerhalb von sechs Wochen durch Freizeit von gleicher Dauer auszugleichen. Vorbehalten bleibt Artikel 20 Absatz 3 des Gesetzes.

**5. Abschnitt:****Voraussetzungen für Nacht- und Sonntagsarbeit und den ununterbrochenen Betrieb****Art. 27 Dringendes Bedürfnis**

(Art. 17, 19 und 24 ArG)

<sup>1</sup> Ein dringendes Bedürfnis liegt vor, wenn:

- a. zusätzliche Arbeiten kurzfristig anfallen, deren Erledigung zeitlich nicht aufschiebbar sind und die am Tag und während den Werktagen weder mit planerischen Mitteln noch mit organisatorischen Massnahmen bewältigt werden können;
- b. Arbeiten aus Gründen der öffentlichen Sicherheit oder aus sicherheitstechnischen Gründen nur in der Nacht oder am Sonntag erledigt werden können; oder

- c. Ereignisse kultureller, gesellschaftlicher oder sportlicher Art in Abhängigkeit von den örtlichen Verhältnissen und Gebräuchen oder den spezifischen Bedürfnissen von Kunden die Erbringung von zeitlich begrenzten Arbeits-einsätzen in der Nacht oder am Sonntag erfordern.
- 2 Ein dringendes Bedürfnis für Nachtarbeit im Sinn von Artikel 17 Absatz 4 des Gesetzes liegt vor, wenn Betriebe mit einem zweischichtigen Arbeitszeitssystem:
- a. aus Gründen der täglichen Auslastung regelmässig auf eine Betriebszeit von 18 Stunden angewiesen sind;
  - b. dabei nicht mehr als eine Randstunde in Anspruch nehmen; und
  - c. dadurch die Leistung von weiterer Nachtarbeit zwischen 24 Uhr und 5 Uhr vermieden werden kann.

**Art. 28**            Unentbehrlichkeit von Nacht- und Sonntagsarbeit

(Art. 17, 19 und 24 ArG)

1 Technische Unentbehrlichkeit liegt insbesondere vor, wenn ein Arbeitsverfahren oder Arbeiten nicht unterbrochen oder aufgeschoben werden können, weil:

- a. mit der Unterbrechung oder dem Aufschub erhebliche und unzumutbare Nachteile für die Produktion und das Arbeitsergebnis oder die Betriebseinrichtungen verbunden sind;
- b. andernfalls die Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder die Umgebung des Betriebes gefährdet werden.

2 Wirtschaftliche Unentbehrlichkeit liegt vor, wenn:

- a. die Unterbrechung eines Arbeitsverfahrens und dessen Wiederingangsetzung hohe Zusatzkosten verursachen, die ohne die Leistung von Nacht- oder Sonntagsarbeit eine merkliche Schwächung der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes gegenüber seinen Konkurrenten zur Folge hat oder haben könnte;
- b. das angewandte Arbeitsverfahren mit unvermeidlich hohen Investitionskosten verbunden ist, die ohne Nacht- oder Sonntagsarbeit nicht amortisiert werden können; oder
- c. die Konkurrenzfähigkeit gegenüber Ländern mit vergleichbarem sozialem Standard wegen längerer Arbeitszeiten oder anderer Arbeitsbedingungen im Ausland erheblich beeinträchtigt ist und durch die Bewilligung die Beschäftigung mit grosser Wahrscheinlichkeit gesichert wird.

3 Der wirtschaftlichen Unentbehrlichkeit gleichgestellt sind die besonderen Konsumbedürfnisse, deren Befriedigung im öffentlichen Interesse liegt und nicht ohne Nacht- oder Sonntagsarbeit möglich ist. Solche Konsumbedürfnisse sind:

- a. täglich notwendige und unentbehrliche Waren oder Dienstleistungen, deren Fehlen von einem Grossteil der Bevölkerung als wesentlicher Mangel empfunden würde; und
- b. bei denen das Bedürfnis dauernd oder in der Nacht oder am Sonntag besonders hervortritt.

<sup>4</sup> Unentbehrlichkeit wird für die im Anhang aufgeführten Produktions- und Arbeitsverfahren vermutet.

## 6. Abschnitt: Besondere Formen der Nacharbeit

### Art. 29 Verlängerte Dauer der Nacharbeit (Art. 17a Abs. 2 ArG)

<sup>1</sup> Bei dauernd und regelmässig wiederkehrender Nacharbeit ist eine Arbeitszeit von 10 Stunden im Zeitraum von 12 Stunden zulässig, sofern:

- a. für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin keine erhöhten Risiken bezüglich chemischer, biologischer und physikalischer Einwirkungen bestehen;
- b. der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin keinen ausserordentlichen physischen, psychischen und mentalen Belastungen ausgesetzt ist;
- c. der Arbeitseinsatz so organisiert ist, dass die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin erhalten bleibt und dadurch die Entstehung von Gefahrensituationen vermieden werden kann;
- d. in einer medizinischen Untersuchung die Eignung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin festgestellt worden ist; und
- e. die effektiv zu leistende Arbeitszeit innert 24 Stunden 10 Stunden nicht überschreitet.

<sup>2</sup> Bei vorübergehender Nacharbeit ist eine Arbeitszeit von 10 Stunden im Zeitraum von 12 Stunden gemäss Artikel 17a Absatz 2 des Gesetzes zulässig, sofern:

- a. der Arbeitseinsatz so organisiert ist, dass die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin erhalten bleibt und dadurch die Entstehung von Gefahrensituationen vermieden werden kann;
- b. die effektiv zu leistende Arbeitszeit innert 24 Stunden 10 Stunden nicht überschreitet; und
- c. der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin einverstanden ist.

### Art. 30 Nacharbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit (Art. 25 und 26 ArG)

<sup>1</sup> Nacharbeit von mehr als sechs Wochen ohne Wechsel mit Tagesarbeit nach Artikel 25 Absatz 3 des Gesetzes ist zulässig, sofern:

- a. es aus betrieblichen Gründen notwendig ist;
- b. der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin schriftlich sein bzw. ihr Einverständnis erklärt hat; und
- c. innert 24 Wochen die Tagesarbeits-Perioden insgesamt mindestens gleich lang sind wie die Nacharbeits-Perioden.

<sup>2</sup> Nachtarbeit von mehr als zwölf Wochen ohne Wechsel mit Tagesarbeit nach Artikel 25 Absatz 3 des Gesetzes ist zulässig, sofern:

- a. die Voraussetzungen nach Artikel 29 Absatz 1 Buchstaben a–d erfüllt sind;
- b. sie aus betrieblichen Gründen unentbehrlich ist; und
- c. der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin schriftlich sein bzw. ihr Einverständnis erklärt hat.

<sup>3</sup> Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Nachtarbeit nach Absatz 2 dürfen:

- a. höchstens eingesetzt werden:
  1. in fünf von sieben aufeinander folgenden Nächten; oder
  2. in sechs von neun aufeinander folgenden Nächten; und
- b. an ihren freien Tagen keine Überzeitarbeit nach Artikel 25 leisten.

<sup>4</sup> Auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die höchstens für eine Randstunde zwischen 5 Uhr und 6 Uhr oder 23 Uhr und 24 Uhr dauernd Nachtarbeit leisten, sind die Voraussetzungen und die Bedingungen nach den Absätzen 1–3 nicht anwendbar.

## 7. Abschnitt: Lohn- und Zeitzuschlag

### Art. 31 Lohn- und Zeitzuschlag bei Nachtarbeit (Art. 17b Abs. 2 ArG)

<sup>1</sup> Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit leistet ein Arbeitnehmer, der in 25 und mehr Nächten pro Kalenderjahr zum Einsatz gelangt.

<sup>2</sup> Der Zeitzuschlag ist ab dem ersten Nachteinsatz zu gewähren. Er berechnet sich auf Grund der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit.

<sup>3</sup> Stellt sich erst im Verlaufe eines Kalenderjahres heraus, dass ein Arbeitnehmer wider Erwarten Nachtarbeit in mehr als 25 Nächten pro Kalenderjahr zu leisten hat, so muss der Lohnzuschlag von 25 Prozent für die ersten 25 Nächte nicht in den Zeitzuschlag umgewandelt werden.

### Art. 32 Ausnahmen vom Zeitzuschlag (Art. 17b Abs. 3 und 4, Art. 26 ArG)

<sup>1</sup> Der Zeitzuschlag nach Artikel 17b Absatz 3 Buchstaben a und b des Gesetzes ist nicht geschuldet, wenn ein Betrieb ein betriebliches Arbeitszeitsystem aufweist, dessen wöchentliche Arbeitszeit für einen vollzeitlich beschäftigten Arbeitnehmer folgende Dauer nicht übersteigt:

- a. 35 Stunden, Pausen eingeschlossen, bei der auf 7 Stunden im Durchschnitt verkürzten Schichtdauer;
- b. 36 Stunden, Pausen abgezogen, im Fall der Vier-Tage-Woche.

<sup>2</sup> Betrieblich ist ein Arbeitszeitsystem, wenn dieses für den ganzen Betrieb oder einen klar davon abgrenzbaren Betriebsteil integral Anwendung findet.

<sup>3</sup> Die Gleichwertigkeit anderer Ausgleichsruhezeiten im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen oder öffentlich-rechtlicher Vorschriften nach Artikel 17b Absatz 3 Buchstabe c des Gesetzes liegt vor, wenn der entsprechende Gesamtarbeitsvertrag oder der zur Anwendung gelangende öffentlich-rechtliche Erlass Ausgleichsregeln aufweist:

- a. die speziell den Nachtarbeit leistenden Arbeitnehmern für die dafür geleistete Arbeit zusätzliche Freizeit einräumen; und
- b. die in ihrem Umfang insgesamt mit dem Zeitzuschlag von 10 Prozent gleichwertig ist.

#### **Art. 33 Berechnung des Lohnzuschlages**

(Art. 13 Abs. 1, 17b Abs. 1 und 2, 19 Abs. 3 und 24 Abs. 6 ArG)

<sup>1</sup> Der Lohnzuschlag für Überzeitarbeit, Nachtarbeit und Sonntagsarbeit ist bei Zeitlohn nach dem auf die Stunde berechneten Lohn, ohne Orts-, Haushaltungs- und Kinderzulagen, zu bemessen.

<sup>2</sup> Bei Akkordarbeit ist der Lohnzuschlag in der Regel nach dem in der Zahltagsperiode durchschnittlich erzielten Lohn, ohne Orts-, Haushaltungs- und Kinderzulagen, zu bemessen.

<sup>3</sup> Für die Bewertung des Naturallohnes sowie der Bedienungs- und Trinkgelder sind die Vorschriften der Bundesgesetzgebung über die Alters- und Hinterlassenensicherung sinngemäß anwendbar.

<sup>4</sup> Sind für die gleiche Zeitspanne verschiedene Vorschriften des Gesetzes über die Ausrichtung von Lohnzuschlägen anwendbar, so ist der für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin günstigste Zuschlag auszurichten.

## **8. Abschnitt: Schichtarbeit**

#### **Art. 34 Schichtarbeit und Schichtwechsel**

(Art. 25, 6 Abs. 2 und 26 ArG)

<sup>1</sup> Schichtarbeit liegt vor, wenn zwei oder mehrere Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach einem bestimmten Zeitplan gestaffelt und wechselweise am gleichen Arbeitsplatz zum Einsatz gelangen.

<sup>2</sup> Bei der Gestaltung von Schichtarbeit sind die arbeitsmedizinischen und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu beachten.

<sup>3</sup> Bei zweischichtiger Tagesarbeit, die nicht in den Nachtzeitraum fällt, darf die einzelne Schichtdauer, Pausen inbegriffen, 11 Stunden nicht überschreiten. Die Leistung von Überzeitarbeit nach Artikel 25 ist nur an sonst arbeitsfreien Werktagen zulässig und soweit, als an diesen Tagen nicht gesetzliche Ruhe- oder Ausgleichsruhezeiten bezogen werden.

<sup>4</sup> Bei drei- und mehrschichtigen Arbeitszeitsystemen, bei denen der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin alle Schichten durchläuft, gilt Folgendes:

- a. die einzelne Schichtdauer darf 10 Stunden, Pausen inbegriffen, nicht überschreiten;
- b. der Schichtwechsel hat von der Früh- zur Spät- und von dieser zur Nachschicht (Vorwärtsrotation) zu erfolgen. Eine Rückwärtsrotation ist ausnahmsweise zulässig, wenn dadurch der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin regelmässig längere wöchentliche Ruhezeiten von drei und mehr Tagen erhält;
- c. die Leistung von Überzeitarbeit nach Artikel 25 ist nur an sonst arbeitsfreien Werktagen zulässig und soweit, als an diesen Tagen nicht gesetzliche Ruhe- oder Ausgleichsruhezeiten bezogen werden.

**Art. 35**            Verzicht auf den Schichtwechsel bei Tages- und Abendarbeit  
(Art. 25 Abs. 3 ArG)

Auf den Schichtwechsel kann verzichtet werden, sofern:

- a. Arbeitnehmer aus besonderen persönlichen Gründen nur am Morgen oder am Abend arbeiten können; oder
- b. eine der beiden Schichten wesentlich kürzer ist und nicht mehr als 5 Stunden beträgt.

## 9. Abschnitt: Ununterbrochener Betrieb

**Art. 36**            Begriff  
(Art. 24 ArG)

Als ununterbrochener Betrieb gilt ein Arbeitszeitsystem:

- a. bei dem während 24 Stunden und an sieben Tage der Woche Schichtarbeit geleistet wird; und
- b. das aus mehreren Schichten besteht, wobei der einzelne Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin grundsätzlich alle Schichten durchläuft.

**Art. 37**            Ruhetage  
(Art. 24 Abs. 5 ArG)

<sup>1</sup> Bei ununterbrochenem Betrieb sind den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen im Kalenderjahr wenigstens 61 wöchentliche Ruhetage zu gewähren, die zusammen mit der täglichen Ruhezeit mindestens 35 aufeinander folgende Stunden umfassen. Davon müssen wenigstens 26 Ruhetage auf einen Sonntag fallen und mindestens die Zeit von 6–16 Uhr umfassen.

<sup>2</sup> Unter der Voraussetzung, dass der Sonntag die Zeit von Samstag 23 Uhr bis Sonntag 23 Uhr umfasst, kann die Zahl der auf einen Sonntag fallenden Ruhetage wie folgt herabgesetzt werden:

- a. auf 17, wenn die tägliche Arbeitszeit des einzelnen Arbeitnehmers oder der einzelnen Arbeitnehmerin 8 Stunden nicht übersteigt;

- b. auf 13, wenn zusätzlich zu der in Buchstabe a genannten Voraussetzung die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit einschließlich der Pausen nicht mehr als 42 Stunden beträgt.

<sup>3</sup> Kann aus betrieblichen oder organisatorischen Gründen nicht in jeder Woche ein wöchentlicher Ruhetag gewährt werden, so ist dieser spätestens in der dritten Folgewoche zu gewähren. Dieser Ruhetag kann mit anderen wöchentlichen Ruhetagen zusammengelegt werden.

<sup>4</sup> Nach spätestens sieben Tagen ist dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin eine tägliche Ruhezeit von 24 Stunden zu gewähren.

## **Art. 38** Arbeitszeit (Art. 24 Abs. 5 ArG)

<sup>1</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit nach Artikel 9 des Gesetzes ist beim ununterbrochenen Betrieb im Durchschnitt von 16 Wochen einzuhalten. Diese Zeitspanne kann ausnahmsweise bis auf 20 Wochen verlängert werden.

<sup>2</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit kann für einzelne Zeiträume von sieben aufeinander folgenden Tagen auf 52 Stunden verlängert werden. Ausnahmsweise kann sie auf 60 Stunden verlängert werden, wenn ein grosser Teil der Arbeitszeit aus reiner Präsenzzeit besteht und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin keinen physisch, psychisch und mental belastenden Tätigkeiten ausgesetzt ist. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist dann im Durchschnitt von 16 Wochen einzuhalten.

<sup>3</sup> Für den einzelnen Arbeitnehmer oder die einzelne Arbeitnehmerin darf die Arbeitszeit innerst 24 Stunden nicht mehr als 9 Stunden betragen und muss, mit Einschluss der Pausen, innerst eines Zeitraumes von 10 Stunden liegen. Wird zwischen Freitagabend und Montagmorgen in zwei Schichten gearbeitet, so kann die Arbeitszeit bis auf 12 Stunden verlängert werden, doch ist in diesem Falle eine Pause von 2 Stunden zu gewähren, die innerhalb der Schicht hälftig geteilt und gestaffelt angeordnet werden kann.

<sup>4</sup> Auf den ununterbrochenen Betrieb sind im Übrigen die Vorschriften dieser Verordnung über die Nacht- und Sonntagsarbeit sowie über die Schichtarbeit anwendbar, sofern die Artikel 37 und 38 nichts anderes bestimmen.

## **Art. 39 Zusammengesetzter ununterbrochener Betrieb** (Art. 10, 17, 19, 25 und 24 Abs. 5 i. V. m. 26 ArG)

<sup>1</sup> Auf Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die im Rahmen eines ununterbrochenen Betriebssystems nur in einzelnen Schichten oder an bestimmten Tagen eingesetzt werden, sind die Artikel 37 und 38 nicht anwendbar.

<sup>2</sup> Die Beschäftigung von Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen in Wochenendschichten zwischen Donnerstagabend (20 Uhr) und Montagmorgen (5 Uhr bis 7 Uhr) ist zulässig, sofern:

- a. die Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerinnen – abgesehen von Ausnahmefällen wie Ferienablösungen – in der übrigen Zeit der Woche keiner weiteren Erwerbstätigkeit als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin nachgehen;

- b. die Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerinnen in keiner Schicht mehr als 10 Stunden Arbeitszeit innerhalb von 12 Stunden leisten müssen;
- c. die tägliche Ruhezeit von 11 Stunden nicht verkürzt wird;
- d. die Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerinnen nicht zu Überzeitarbeit nach Artikel 25 herangezogen werden; und
- e. die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen mindestens fünf auf einen Sonntag fallende Ruhetage pro Kalenderjahr haben.

## 10. Abschnitt: Arbeitszeitbewilligungen

### **Art. 40** Abgrenzungskriterien für die Bewilligungszuständigkeit (Art. 17, 19 und 24 ArG)

<sup>1</sup> Vorübergehend ist Nachtarbeit im Sinne von Artikel 17 des Gesetzes, wenn sie:

- a. bei sporadisch oder periodisch wiederkehrenden Einsätzen nicht mehr als drei Monate pro Betrieb und Kalenderjahr umfasst; oder
- b. bei zeitlich befristeten Einsätzen von bis zu sechs Monaten einen einmaligen Charakter aufweist. Eine einmalige Verlängerung um sechs Monate ist möglich.

<sup>2</sup> Dauernd oder regelmässig wiederkehrend ist Nachtarbeit, wenn diese die in Absatz 1 genannten Bedingungen vom zeitlichen Umfang her überschreitet.

<sup>3</sup> Vorübergehend ist Sonntagsarbeit im Sinne von Artikel 19 des Gesetzes, wenn sie:

- a. bei sporadisch vorkommenden Einsätzen nicht mehr als sechs Sonntage, gesetzliche Feiertage inbegriffen, pro Betrieb und Kalenderjahr umfasst; oder
- b. bei zeitlich befristeten Einsätzen von bis zu drei Monaten einen einmaligen Charakter aufweist.

<sup>4</sup> Dauernd und regelmässig wiederkehrend ist Sonntagsarbeit, wenn diese die in Absatz 3 genannten Bedingungen vom zeitlichen Umfang her überschreitet.

### **Art. 41** Gesuch (Art. 49 ArG)

Das Gesuch um eine Arbeitszeitbewilligung ist schriftlich einzureichen und hat folgende Angaben zu enthalten:

- a. die Bezeichnung des Betriebes oder der Betriebsteile, für welche um die Bewilligung nachgesucht wird;
- b. die Zahl der beteiligten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, getrennt nach Männern, Frauen und Jugendlichen;
- c. den vorgesehenen Stundenplan, mit Einschluss der Ruhezeit und Pausen sowie den Schichtwechsel oder allfällige Abweichungen; für die Nachtarbeit, für die drei- und mehrschichtige Arbeit sowie für den ununterbroche-

nen Betrieb kann auf grafische Darstellungen von Stunden- und Schichtenplänen verwiesen werden;

- d. die vorgesehene Dauer der Bewilligung;
- e. die Bestätigung, dass das Einverständnis des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin eingeholt worden ist;
- f. das Ergebnis der medizinischen Untersuchung hinsichtlich der Eignung der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, soweit von Gesetz oder Verordnung vorgesehen;
- g. den Nachweis des dringenden Bedürfnisses oder der Unentbehrlichkeit;
- h. die Zustimmung Dritter, soweit von Gesetz oder Verordnung vorgesehen.

#### **Art. 42**      Bewilligungserteilung

(Art. 49 ArG)

<sup>1</sup> In den Arbeitszeitbewilligungen sind anzuführen:

- a. die Rechtsgrundlage;
- b. der Betrieb oder der Betriebsteil oder die Art der Tätigkeit;
- c. die Begründung der Bewilligung;
- d. die Zahl der im Ganzen und, bei Schichtarbeit und ununterbrochenem Betrieb, der an den einzelnen Schichten beteiligten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, getrennt nach Männern, Frauen und Jugendlichen;
- e. die bewilligten Tage, Nächte oder Stunden, der bewilligte Stundenplan, die einzuhaltenden Ruhezeiten und Pausen, der Schichtwechsel sowie allfällige Abweichungen;
- f. allfällige Auflagen und Bedingungen zum Schutze der Arbeitnehmer;
- g. der räumliche Geltungsbereich, wenn mehrere Kantone von der Bewilligung betroffen sind.

<sup>2</sup> Die Arbeitszeitbewilligungen sind nach ihrem Zweck zeitlich zu befristen.

<sup>3</sup> Für vorübergehende Arbeitszeitbewilligungen, die kantonsübergreifende Tatbestände regeln, ist der Kanton zuständig, in dem der Betrieb seinen Sitz hat.

<sup>4</sup> Die Bewilligung darf nur von den im Gesetz oder in einer Verordnung vorgesehenen Voraussetzungen abhängig gemacht werden. Sie darf auch keine anderen Auflagen enthalten, als im Gesetz oder in einer Verordnung vorgesehen sind.

<sup>5</sup> Das Bundesamt stellt seine Bewilligungen den Standortkantonen der Betriebe zu; gleich verfahren die Kantone bei Bewilligungen, die kantonsübergreifende Tatbestände regeln.

### **3. Kapitel: Massnahmen bei Nacharbeit**

#### **1. Abschnitt: Medizinische Untersuchung und Beratung**

##### **Art. 43 Begriff der medizinischen Untersuchung und Beratung**

(Art. 17c und 42 Abs. 4 ArG)

- 1 Die medizinische Untersuchung beinhaltet eine Basiskontrolle des Gesundheitszustandes des betroffenen Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin. Der Umfang richtet sich nach der Art der auszuübenden Tätigkeit und den Gefährdungen am Arbeitsplatz. Das Bundesamt gibt für die medizinische Untersuchung und Beratung einen Leitfaden heraus.
- 2 Die medizinische Untersuchung nach den Artikeln 29, 30 und 45 ist von einem Arzt oder einer Ärztin vorzunehmen, der oder die sich mit dem Arbeitsprozess, den Arbeitsverhältnissen und den arbeitsmedizinischen Grundlagen vertraut gemacht hat. Frauen haben Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung bei einer Ärztin.
- 3 Die Beratung nach Artikel 17c des Gesetzes umfasst spezifische Gesichtspunkte, die im Zusammenhang mit der Nacharbeit stehen. Das können Fragen familiärer und sozialer Art oder Ernährungsprobleme sein, soweit diese einen Einfluss auf die Gesundheit des in der Nacht beschäftigten Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin haben können.
- 4 Die im Rahmen des Obligatoriums beigezogenen Ärzte oder Ärztinnen und anderen beigezogenen medizinischen Fachkräfte sind Sachverständige nach Artikel 42 Absatz 4 des Gesetzes.

##### **Art. 44 Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung**

(Art. 17c ArG)

- 1 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die 25 und mehr Nachteinsätze pro Jahr leisten, haben auf Verlangen Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung.
- 2 Der Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung kann in regelmässigen Abständen von zwei Jahren geltend gemacht werden. Nach Vollendung des 45. Lebensjahres steht den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen dieses Recht in Zeitabständen von einem Jahr zu.

##### **Art. 45 Obligatorische medizinische Untersuchung und Beratung**

(Art. 17c Abs. 2 und 3, Art. 6 Abs. 2 ArG)

- 1 Die medizinische Untersuchung und Beratung ist obligatorisch für Jugendliche, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend zwischen 1 Uhr und 6 Uhr Nacharbeit leisten, und für Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen, die dauernd oder regelmässig wiederkehrende Nacharbeit leisten und dabei in erhöhtem Ausmass belastende oder gefährliche Tätigkeiten verrichten oder belastenden oder gefährlichen Situationen ausgesetzt sind. Belastende und gefährliche Tätigkeiten oder Situationen sind:

- a. gehörschädigender Lärm, starke Erschütterungen und Arbeit in Hitze oder in Kälte;
- b. Luftsenschadstoffe, sofern sie den Bereich von 50 Prozent der maximal zulässigen Arbeitsplatzkonzentration für gesundheitsgefährdende Stoffe nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung übersteigen;
- c. ausserordentliche physische, psychische und mentale Belastungen;
- d. Arbeit als allein arbeitende Person in einem Betrieb oder Betriebsteil;
- e. verlängerte Dauer der Nachtarbeit und Nachtarbeit ohne Wechsel mit Tagesarbeit.

<sup>2</sup> Die medizinische Untersuchung und Beratung erfolgt erstmals vor Antritt zu einer in Absatz 1 genannten Tätigkeit und danach alle zwei Jahre.

<sup>3</sup> Der untersuchende Arzt oder die untersuchende Ärztin teilt dem betroffenen Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin, dem Arbeitgeber und der zuständigen Behörde die Schlussfolgerungen hinsichtlich der Eignung oder Nichteignung mit.

<sup>4</sup> Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die nach Feststellung des Arztes nicht geeignet sind oder sich nicht untersuchen lassen, dürfen für Arbeiten nach Absatz 1 nicht in der Nacht eingesetzt werden. Eignet sich ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin nur bedingt, kann die zuständige Behörde nach Rücksprache mit dem untersuchenden Arzt oder der Ärztin die Beschäftigung des betroffenen Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin in der Nacht ganz oder teilweise auf Gesuch hin zu lassen, sofern der Betrieb die als notwendig erachteten Massnahmen für die Erhaltung der Gesundheit ergreift.

<sup>5</sup> Bei bedingter Eignung werden die untersuchenden Ärzte von ihrem ärztlichen Berufsgeheimnis gegenüber dem Arbeitgeber soweit entbunden, als es für das Treffen von Massnahmen im Betrieb notwendig ist und der betroffene Arbeitnehmer oder die betroffene Arbeitnehmerin einwilligt.

## **2. Abschnitt: Weitere Massnahmen**

### **Art. 46** (Art. 17e ArG)

Der Arbeitgeber hat als weitere Massnahmen bei Nachtarbeit insbesondere:

- a. ein sicheres Transportmittel zur Verfügung zu stellen, wenn die persönliche Sicherheit eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin auf dem Weg zum und vom Arbeitsplatz gefährdet sein könnte;
- b. Transportmöglichkeiten beim Fehlen öffentlicher Verkehrsmittel bereitzustellen;
- c. Kochgelegenheiten für die Zubereitung warmer Mahlzeiten in einem geeigneten Raum bereitzustellen oder warme Mahlzeiten abzugeben;
- d. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Erziehungs- oder Betreuungspflichten nach Artikel 36 des Gesetzes zu unterstützen, damit sie diese Aufgaben selber oder durch Dritte wahrnehmen können.

**4. Kapitel:****Sonderschutz der jugendlichen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen****1. Abschnitt: Unzulässige Arbeiten**

**Art. 47** Für alle Jugendlichen verbotene Arbeiten  
(Art. 29 Abs. 3 ArG)

Jugendliche nach Artikel 29 Absatz 1 ArG dürfen zu folgenden Arbeiten nicht herangezogen werden:

- a. Bedienung und Unterhalt von Betriebseinrichtungen, wie Maschinen, Antrieben und Transporteinrichtungen, und die Handhabung von Werkzeugen, sofern erfahrungsgemäss damit eine erhebliche Unfallgefahr verbunden ist oder die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit der Jugendlichen dadurch übermäßig beansprucht wird;
- b. Arbeiten, bei denen eine erhebliche Brand-, Explosions-, Unfall-, Erkrankungs- oder Vergiftungsgefahr besteht;
- c. Bedienung und Unterhalt von Dampfkesseln und Heisswasserkesseln; ausgenommen sind die in Artikel 8 Absatz 1 Buchstaben a und b der Verordnung vom 9. April 1925<sup>4</sup> betreffend Aufstellung und Betrieb von Dampfkesseln und Dampfgefässen genannten, mit gasförmigen oder flüssigen Brennstoffen oder elektrisch geheizten Dampfkessel sowie die Heisswasserkessel, die in Anlage, Inhalt und Druck solchen Dampfkesseln gleichzustellen sind;
- d. Bedienung und Unterhalt von Druckbehältern mit gesundheitsschädlichem, brand- oder explosionsgefährlichem Inhalt;
- e. Untertagearbeit im Stollenbau und in Bergwerken.

**Art. 48** Für Jugendliche unter 16 Jahren verbotene Arbeiten  
(Art. 29 Abs. 3 ArG)

Vor dem vollendeten 16. Altersjahr dürfen Jugendliche zusätzlich ausser zu den Arbeiten nach Artikel 47 dieser Verordnung auch zu den folgenden Arbeiten nicht herangezogen werden:

- a. Arbeiten, die mit heftiger Erschütterung verbunden sind;
- b. Arbeiten mit Schweiss- und Schneidbrennern und Bedienung der zugehörigen Gasapparate sowie Elektroschweissen;
- c. Sortieren von Altmaterial, wie Hadern, Papier und Karton, von ungereinigter und nicht desinfizierter Wäsche sowie von Haaren, Borsten und Fellen;
- d. Arbeiten bei grosser Hitze und bei grosser Kälte;
- e. Heben, Tragen und Fortbewegen schwerer Lasten.

**Art. 49**      **Verbotene Beschäftigungen für Jugendliche**  
(Art. 29 Abs. 3 ArG)

Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden:

- a. vor dem vollendeten 16. Altersjahr:
  1. in Betrieben der Filmvorführung, in Zirkus- und Schaustellungsbetrieben;
  2. für die Bedienung von Gästen in Betrieben der Beherbergung und Bewirtung;
- b. vor dem vollendeten 18. Altersjahr für die Bedienung von Gästen in Betrieben der Unterhaltung, wie Nachtlokalen, Dancings, Discotheken und Barberien.

**Art. 50**      **Bewilligung von Ausnahmen**  
(Art. 29 Abs. 3 ArG)

<sup>1</sup> Für bestimmte Lern- und Anlernberufe können aus zwingenden Gründen vom Bundesamt Ausnahmen von den Artikeln 47, 48 Buchstabe b und 49 bewilligt werden. Solche Bewilligungen können mit besonderen Auflagen zum Schutz der Jugendlichen verbunden werden.

<sup>2</sup> Wird die Lehrabschlussprüfung vor Erreichung der nach den Artikeln 47 und 49 Buchstabe b dieser Verordnung massgebenden Altersgrenzen bestanden, so gelten die darin aufgestellten Beschäftigungsverbote für die Ausübung des erlernten Berufes nicht.

## **2. Abschnitt: Ärztliches Zeugnis**

**Art. 51**      (Art. 29 Abs. 4 ArG)

<sup>1</sup> Das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement kann nach Einholung des Gutachtens der Eidgenössischen Arbeitskommission die Arbeiten bezeichnen, zu denen Jugendliche nur auf Grund eines ärztlichen Zeugnisses zugelassen werden dürfen. Aus dem Zeugnis muss hervorgehen, dass der oder die Jugendliche für die vorgesehene Arbeit mit oder ohne Vorbehalt geeignet ist.

<sup>2</sup> Weitergehende kantonale Vorschriften über die Beibringung eines ärztlichen Zeugnisses oder einer ärztlichen Untersuchung bleiben vorbehalten.

## **3. Abschnitt: Beschäftigung von Jugendlichen unter 15 Jahren**

**Art. 52**      **Beschäftigung schulpflichtiger Jugendlicher von mehr als 13 Jahren**  
(Art. 30 Abs. 2 ArG)

<sup>1</sup> Sofern Gesundheit und Schulleistung nicht beeinträchtigt werden und die Sittlichkeit gewahrt wird, dürfen schulpflichtige Jugendliche nach dem vollendeten 13. Altersjahr zu Botengängen ausserhalb des Betriebes, zu Handreichungen beim Sport

sowie zu leichten Arbeiten in Betrieben des Detailhandels und in Forstbetrieben herangezogen werden.

2 Eine Beschäftigung nach Absatz 1 ist nur zulässig in der Zeit zwischen 6 und 20 Uhr und in der Regel nur an Werktagen, ausnahmsweise, bei besonderen Anlässen oder zu Handreichungen beim Sport, auch an Sonn- und Feiertagen.

3 Die Dauer der Beschäftigung darf höchstens betragen:

- a. während der Schulzeit 2 Stunden an ganzen Schultagen, 3 Stunden an schulfreien Halbtagen und insgesamt 9 Stunden in der Woche;
- b. während der Schulferien 3 Stunden im Tag und insgesamt 15 Stunden in der Woche.

4 Die Kantone können die Beschäftigung von einer Bewilligung abhängig machen oder eine Meldepflicht des Arbeitgebers vorschreiben.

**Art. 53**      Beschäftigung schulpflichtiger Jugendlicher von mehr als 14 Jahren  
(Art. 30 Abs. 2 ArG)

1 Sofern Gesundheit und Schulleistung nicht beeinträchtigt werden und die Sittlichkeit gewahrt wird, dürfen schulpflichtige Jugendliche nach dem vollendeten 14. Altersjahr zusätzlich zu Arbeiten nach Artikel 52 oder während längstens der Hälfte von wenigstens drei Wochen dauernden Schulferien mit leichten Arbeiten beschäftigt werden.

2 Eine Beschäftigung nach Absatz 1 ist nur an Werktagen zulässig und darf höchstens 8 Stunden im Tag und insgesamt höchstens 40 Stunden in der Woche dauern. Beginn und Ende der Beschäftigung müssen zwischen 6 und 20 Uhr liegen. Die tägliche Ruhezeit muss mindestens 12 aufeinander folgende Stunden betragen.

3 Die Kantone können die Beschäftigung von einer Bewilligung abhängig machen oder eine Meldepflicht des Arbeitgebers vorschreiben.

**Art. 54**      Beschäftigung schulpflichtiger Jugendlicher zur Vorbereitung  
der Berufswahl  
(Art. 30 Abs. 2 ArG)

1 Sofern Gesundheit und Schulleistung nicht beeinträchtigt werden und die Sittlichkeit gewahrt wird, dürfen schulpflichtige Jugendliche vom Kalenderjahr an, in dem sie das 14. Altersjahr vollenden, zur Vorbereitung der Berufswahl im Rahmen eines vom Betrieb oder von der Berufsberatung aufgestellten Programms kurzfristig mit leichten Arbeiten beschäftigt werden.

2 Eine Beschäftigung nach Absatz 1 ist nur an Werktagen zulässig und darf höchstens 8 Stunden im Tag und insgesamt höchstens 40 Stunden in der Woche dauern. Beginn und Ende der Beschäftigung müssen zwischen 6 und 20 Uhr liegen. Die tägliche Ruhezeit muss mindestens 12 aufeinander folgende Stunden betragen.

3 Die Kantone können die Beschäftigung von einer Bewilligung abhängig machen oder eine Meldepflicht des Arbeitgebers vorschreiben. Mit der Bewilligung von Berufswahlpraktika im Sinne von Absatz 1 können besondere Auflagen zum Schutz

der Jugendlichen verbunden werden, wie namentlich eine ausreichende Sicherstellung für Unfallfolgen.

**Art. 55**      Beschäftigung schulentlassener Jugendlicher unter 15 Jahren

(Art. 30 Abs. 3 ArG)

<sup>1</sup> In Kantonen, in denen die Schulpflicht vor dem vollendeten 15. Altersjahr endet, kann die kantonale Behörde im Einzelfall die regelmässige Beschäftigung von schulentlassenen Jugendlichen, die das 14. Altersjahr vollendet haben, bewilligen.

<sup>2</sup> Dem Bewilligungsgesuch ist ein ärztliches Zeugnis beizulegen, das sich darüber ausspricht, ob der vorgesehenen Beschäftigung der oder des Jugendlichen nicht Krankheiten, Gebrechen oder Entwicklungsstörungen entgegenstehen.

<sup>3</sup> Die kantonale Behörde darf die Bewilligung nur erteilen, wenn der Gesundheitszustand der oder des Jugendlichen die vorzeitige Aufnahme einer regelmässigen Beschäftigung erlaubt, die vorgesehene Tätigkeit die Gesundheit der oder des Jugendlichen nicht gefährdet und die Sittlichkeit gewahrt wird.

<sup>4</sup> Auf schulentlassene Jugendliche, die vorzeitig eine regelmässige Beschäftigung aufnehmen, sind die Artikel 56–59 anwendbar.

#### **4. Abschnitt: Arbeits- und Ruhezeit für Jugendliche über 15 Jahren**

**Art. 56**      Tägliche Ruhezeit

(Art. 31 Abs. 2 ArG)

<sup>1</sup> Jugendlichen von mehr als 15 Jahren ist eine tägliche Ruhezeit von mindestens 12 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

<sup>2</sup> Beträgt die zusammenhängende wöchentliche Ruhezeit mindestens 36 Stunden, so darf die tägliche Ruhezeit einmal in der Woche auf 11 Stunden herabgesetzt werden.

**Art. 57**      Überzeitarbeit

(Art. 31 Abs. 3 ArG)

Jugendliche von mehr als 16 Jahren dürfen nur an Werktagen und nur innerhalb der Grenzen der Tagesarbeit zu Überzeitarbeit herangezogen werden.

**Art. 58**      Nachtarbeit

(Art. 31 Abs. 4 ArG)

<sup>1</sup> Für Jugendliche von mehr als 16 Jahren kann von der zuständigen Behörde Nacharbeit bewilligt werden:

- a. soweit sie für die Berufsbildung unentbehrlich ist;
- b. soweit die Mitwirkung Jugendlicher zur Behebung einer Betriebsstörung infolge höherer Gewalt notwendig ist.

<sup>2</sup> Das Bundesamt kann die besonderen Voraussetzungen festsetzen, unter denen weitere Ausnahmen vom Verbot der Nacharbeit bewilligt werden dürfen.

<sup>3</sup> Mit der Bewilligung von Nachtarbeit können besondere Auflagen zum Schutz der Jugendlichen verbunden werden.

**Art. 59 Sonntagsarbeit**

(Art. 31 Abs. 4 ArG)

<sup>1</sup> Für Jugendliche von mehr als 16 Jahren kann von der zuständigen Behörde Sonntagsarbeit bewilligt werden:

- a. soweit sie für die Berufsbildung unentbehrlich ist;
- b. soweit sie im betreffenden Beruf in nicht industriellen Betrieben üblich ist;
- c. soweit die Mitwirkung Jugendlicher zur Behebung einer Betriebsstörung infolge höherer Gewalt notwendig ist.

<sup>2</sup> Mit der Bewilligung von Sonntagsarbeit ist die Auflage zu verbinden, dass den Jugendlichen während der vorhergehenden oder der folgenden Woche im Anschluss an die tägliche Ruhezeit eine entsprechende, auf einen Arbeitstag fallende Ersatzruhe gewährt wird. Fällt die Sonntagsarbeit auf den Vormittag und den Nachmittag oder dauert sie länger als 5 Stunden, so hat die Ersatzruhe mindestens 24 aufeinander folgende Stunden zu betragen.

## **5. Kapitel: Sonderschutz von Frauen**

### **1. Abschnitt: Beschäftigung bei Mutterschaft**

**Art. 60 Arbeitszeit und Stillzeit bei Schwangerschaft und Mutterschaft**

(Art. 35 und 35a ArG)

<sup>1</sup> Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über 9 Stunden hinaus.

<sup>2</sup> Für das Stillen im ersten Lebensjahr ist die Stillzeit wie folgt an die Arbeitszeit anzurechnen:

- a. Stillzeit im Betrieb gilt als Arbeitszeit;
- b. verlässt die Arbeitnehmerin den Arbeitsort zum Stillen, ist die Hälfte dieser Abwesenheit als Arbeitszeit anzuerkennen;
- c. die übrige Stillzeit darf weder vor- noch nachgeholt werden, sie darf auch nicht anderen gesetzlichen Ruhe- oder Ausgleichsruhezeiten angerechnet werden.

**Art. 61 Beschäftigungserleichterung**

(Art. 35 ArG)

<sup>1</sup> Bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Tätigkeit sind schwangeren Frauen ab dem vierten Schwangerschaftsmonat eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden und nach jeder zweiten Stunde zusätzlich zu den Pausen nach Artikel 15 des Gesetzes eine Kurzpause von 10 Minuten zu gewähren.

<sup>2</sup> Ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat sind stehende Tätigkeiten auf insgesamt 4 Stunden pro Tag zu beschränken.

## 2. Abschnitt: Gesundheitsschutz bei Mutterschaft

**Art. 62** Gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft  
(Art. 35 ArG)

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber darf schwangere Frauen und stillende Mütter zu gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten nur beschäftigen, wenn auf Grund einer Risikobeurteilung feststeht, dass dabei keine konkrete gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind vorliegt, oder wenn eine solche durch geeignete Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden kann. Vorbehalten bleiben weitere Ausschlussgründe nach Absatz 4.

<sup>2</sup> Kann eine gefährliche gesundheitliche Belastung für Mutter und Kind nur durch das Ergreifen geeigneter Schutzmassnahmen ausgeschaltet werden, ist deren Wirksamkeit periodisch, mindestens vierteljährlich zu überprüfen. Stellt sich dabei heraus, dass das Schutzziel nicht erreicht wird, ist nach den Artikeln 64 Absatz 2 bzw. 65 zu verfahren.

<sup>3</sup> Als gefährliche und beschwerliche Arbeiten für schwangere Frauen und stillende Mütter gelten alle Arbeiten, die sich erfahrungsgemäss nachteilig auf die Gesundheit dieser Frauen und ihrer Kinder auswirken. Dazu gehören namentlich:

- a. das Bewegen schwerer Lasten von Hand;
- b. Bewegungen und Körperhaltungen, die zu vorzeitiger Ermüdung führen;
- c. Arbeiten, die mit Einwirkungen wie Stößen, Erschütterungen oder Vibrationen verbunden sind;
- d. Arbeiten bei Überdruck, z.B. in Druckkammern, beim Tauchen usw.;
- e. Arbeiten bei Kälte oder Hitze oder bei Nässe;
- f. Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Strahlen oder Lärm;
- g. Arbeiten unter Einwirkung schädlicher Stoffe oder Mikroorganismen;
- h. Arbeiten in Arbeitszeitsystemen, die erfahrungsgemäss zu einer starken Belastung führen.

<sup>4</sup> Das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement legt in einer Verordnung fest, wie die in Absatz 3 aufgeführten gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten zu beurteilen sind. Überdies definiert es Stoffe, Mikroorganismen und Arbeiten, die auf Grund der Erfahrung und dem Stand der Wissenschaft mit einem besonderen hohen Gefahrenpotenzial für Mutter und Kind verbunden sind und die bei jeder Beschäftigung von schwangeren Frauen und stillenden Müttern verboten sind.

**Art. 63**      **Risikobeurteilung und Unterrichtung**  
(Art. 35 und 48 ArG)

1 Ein Betrieb mit gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten für Mutter und Kind nach Artikel 62 hat die Risikobeurteilung durch eine fachlich kompetente Person nach den Grundsätzen der Artikel 11a ff. der Verordnung vom 19. Dezember 1983<sup>5</sup> über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten und den spezifischen Vorschriften über den Beizug von fachlich kompetenten Personen bei Mutterschaft vorzunehmen.

2 Die Risikobeurteilung erfolgt erstmals vor Beginn der Beschäftigung von Frauen in einem Betrieb oder Betriebsteil nach Artikel 62 und bei jeder bedeutenden Änderung der Arbeitsbedingungen.

3 Das Ergebnis der Risikobeurteilung ist schriftlich festzuhalten, ebenso die vom Spezialisten der Arbeitssicherheit vorgeschlagenen Schutzmassnahmen. Bei der Risikobeurteilung sind zu beachten:

- a. die Vorschriften nach Artikel 62 Absatz 4;
- b. die Vorschriften der Verordnung 3 vom 18. August 1993<sup>6</sup> zum Arbeitsgesetz; und
- c. die Verordnung vom 19. Dezember 1983 über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten.

4 Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Frauen mit beschwerlichen und gefährlichen Arbeiten über die mit der Schwangerschaft und der Mutterschaft in Zusammenhang stehenden Gefahren und Massnahmen rechtzeitig, umfassend und angemessen informiert sowie angeleitet werden.

**3. Abschnitt: Beschäftigungseinschränkungen und -verbote****Art. 64**      **Arbeitsbefreiung und Versetzung**  
(Art. 35 und 35a ArG)

1 Schwangere Frauen und stillende Mütter sind auf ihr Verlangen von Arbeiten zu befreien, die für sie beschwerlich sind.

2 Frauen, die gemäss ärztlichem Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu Arbeiten herangezogen werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

3 Der Arbeitgeber hat eine schwangere Frau oder eine stillende Mutter an einen für sie ungefährlichen und gleichwertigen Arbeitsplatz zu versetzen, wenn:

- a. die Risikobeurteilung eine Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit von Mutter oder Kind ergibt und keine geeignete Schutzmassnahme getroffen werden kann; oder

<sup>5</sup> SR 832.30

<sup>6</sup> SR 822.113

- b. feststeht, dass die betroffene Frau Umgang hat mit Stoffen, Mikroorganismen oder Arbeiten ausführt, die mit einem hohen Gefahrenpotenzial nach Artikel 62 Absatz 4 verbunden sind.

**Art. 65**      Verbotene Arbeiten während der Mutterschaft  
(Art. 35 ArG)

Ist eine Versetzung nach Artikel 64 Absatz 2 nicht möglich, darf die betroffene Frau im von der Gefahr betroffenen Betrieb oder Betriebsteil nicht mehr beschäftigt werden.

**Art. 66**      Verbotene Arbeiten  
(Art. 36a ArG)

Frauen dürfen nicht zu Arbeiten auf Untertage-Baustellen herangezogen werden, ausser für:

- a. wissenschaftliche Tätigkeiten;
- b. Dienstleistungen der ersten Hilfe und der medizinischen Erstversorgung;
- c. kurzfristige Tätigkeiten im Rahmen einer geregelten Berufsausbildung; oder
- d. kurzfristige Tätigkeiten nicht handwerklicher Art.

**6. Kapitel:**  
**Besondere Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer**

**1. Abschnitt: Betriebsordnung**

**Art. 67**      Vereinbarte oder erlassene Betriebsordnung  
(Art. 37 ArG)

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

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

**Art. 68**      Bekanntmachung der Betriebsordnung  
(Art. 39 ArG)

<sup>1</sup> Die Betriebsordnung ist im Betrieb gut sichtbar anzuschlagen oder den Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen auszuhändigen.

2 Die Betriebsordnung ist der kantonalen Behörde in drei Ausfertigungen zuzustellen, von denen eine an das zuständige Eidgenössische Arbeitsinspektorat weiterzuleiten ist.

## **2. Abschnitt: Weitere Pflichten gegenüber Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen**

### **Art. 69      Bekanntgabe der Arbeitszeiten und der Schutzzvorschriften** (Art. 47 Abs. 1 ArG)

1 Bei der Planung für die im Betrieb massgeblichen Arbeitszeiten, wie Rahmeneinsatzzeiten, Pikettdienst, Einsatzpläne, bewilligte Stundenpläne und deren Änderungen sind die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beizuziehen. Über den Zeitpunkt der konkreten Einführung der massgeblichen Arbeitszeiten sind die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen möglichst frühzeitig zu informieren, in der Regel zwei Wochen vor einem geplanten Einsatz mit neuen Arbeitszeiten.

2 Besondere Schutzzvorschriften nach Artikel 47 Absatz 1 Buchstabe b des Gesetzes sind die Vorschriften des Gesetzes und dieser Verordnung über den Jugendschutz, die Mutterschaft und die zu gewährenden Ausgleichsruhezeiten für geleistete Nacharbeit.

### **Art. 70      Information und Anleitung der Arbeitnehmer** (Art. 48 ArG)

1 Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass alle in seinem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, einschliesslich der dort tätigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eines andern Betriebes, ausreichend und angemessen informiert und angeleitet werden über die Organisation der Arbeitszeit, die Gestaltung der Stundenpläne und die bei Nacharbeit vorgesehenen Massnahmen im Sinne von Artikel 17e des Gesetzes. Diese Anleitung hat im Zeitpunkt des Stellenantritts und bei jeder Änderung der Arbeitsbedingungen zu erfolgen und ist nötigenfalls zu wiederholen.

2 Die Information und die Anleitung müssen während der Arbeitszeit erfolgen und dürfen nicht zu Lasten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gehen.

### **Art. 71      Beizug der Arbeitnehmer** (Art. 48 und 6 Abs. 3 ArG)

1 Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder ihre Vertretung im Betrieb sind vorgängig über Besuche der Vollzugsbehörde zu informieren und auf ihren Wunsch in geeigneter Form zu Abklärungen und Betriebsbesuchen derselben beizuziehen. Bei unangemeldeten Betriebsbesuchen sind die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ebenfalls beizuziehen.

2 Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen oder deren Vertretung im Betrieb von Anordnungen der Vollzugsbehörde Kenntnis zu geben.

### 3. Abschnitt: Pflichten gegenüber Vollzugs- und Aufsichtsorganen

#### Art. 72 Zutritt zum Betrieb

(Art. 45 ArG)

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat den Vollzugs- und Aufsichtsorganen Zutritt zu allen Räumen des Betriebes, mit Einschluss der Ess-, Aufenthalts- und Unterkunftsräume, zu gewähren.

<sup>2</sup> Die Vollzugs- und Aufsichtsorgane sind befugt, im Rahmen ihrer Aufgaben den Arbeitgeber und, ohne Anwesenheit von Drittpersonen, die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über die Durchführung des Gesetzes, der Verordnungen und der Verfügungen zu befragen.

#### Art. 73 Verzeichnisse und andere Unterlagen

(Art. 46 ArG)

<sup>1</sup> Die Verzeichnisse und Unterlagen haben alle Angaben zu enthalten, die für den Vollzug des Gesetzes notwendig sind, namentlich müssen daraus ersichtlich sein:

- a. die Personalien der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerinnen;
- b. die Art der Beschäftigung sowie Ein- und Austritt der Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerinnen;
- c. die geleistete (tägliche und wöchentliche) Arbeitszeit inkl. Ausgleichs- und Überzeitarbeit sowie ihre Lage;
- d. die gewährten wöchentlichen Ruhe- oder Ersatzruhetage, soweit diese nicht regelmäßig auf einen Sonntag fallen;
- e. die Lage und Dauer der Pausen von einer halben Stunde und mehr;
- f. die betrieblichen Abweichungen von der Tag-, Nacht- und Sonntagsdefinition nach den Artikeln 10, 16 und 18 des Gesetzes;
- g. Regelungen über den Zeitzuschlag nach Artikel 17b Absätze 2 und 3 des Gesetzes;
- h. die nach Gesetz geschuldeten Lohn- und/oder Zeitzuschläge;
- i. die Ergebnisse der medizinischen Abklärungen hinsichtlich der Eignung oder Nichteignung bei Nacharbeit oder Mutterschaft;.
- j. das Vorliegen von Ausschlussgründen oder die Ergebnisse der Risikobeurteilung bei Mutterschaft und gestützt darauf getroffene betriebliche Massnahmen.

<sup>2</sup> Verzeichnisse und andere Unterlagen sind nach Ablauf ihrer Gültigkeit für mindestens fünf Jahre aufzubewahren.

<sup>3</sup> Die Vollzugs- und Aufsichtsorgane können Einsicht nehmen in weitere Verzeichnisse und Unterlagen, soweit das für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist. Sofern es für die Ermittlung notwendig ist, kann die zuständige Behörde diese Unterlagen und Verzeichnisse mitnehmen. Nach Abschluss der Ermittlungen sind diese dem Arbeitgeber zurückzugeben.

**Art. 74** Altersausweis  
(Art. 29 Abs. 4 ArG)

- 1 Für alle Jugendlichen hat der Arbeitgeber einen Altersausweis zur Verfügung der Vollzugs- und Aufsichtsbehörden zu halten.
- 2 Der Altersausweis wird vom Zivilstandsbeamten des Geburts- oder Heimatortes, für nicht in der Schweiz geborene Ausländer und Ausländerinnen von der zuständigen Polizeibehörde unentgeltlich ausgestellt.

**7. Kapitel: Aufgaben und Organisation der Behörden****1. Abschnitt: Bund****Art. 75** Bundesamt  
(Art. 42 Abs. 3 ArG)

- 1 Das Staatssekretariat für Wirtschaft (Bundesamt) mit seinen eidgenössischen Arbeitsinspektoraten und dem Bereich Arbeitsmedizin und Arbeitshygiene ist die Fachstelle des Bundes für den Arbeitnehmerschutz. Es hat namentlich folgende Aufgaben:

- a. Es beaufsichtigt und koordiniert die Durchführung des Gesetzes durch die Kantone und sorgt für eine einheitliche Rechtsanwendung.
- b. Es stellt die Weiter- und Fortbildung der Vollzugsbehörden sicher.
- c. Es berät und informiert die kantonalen Vollzugsbehörden sowie die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bei der Anwendung des Gesetzes und der Verordnungen sowie in allgemeinen Belangen des Arbeitnehmerschutzes auch andere interessierte oder betroffene Organisationen.
- d. Es beschafft Informationen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes.
- e. Es stellt Fachleute und nötige Infrastrukturen für die Beurteilung und Lösung komplexer Fragen, Probleme und Vorfälle bereit.
- f. Es untersucht Grundsatz- und Spezialfragen aus dem Bereich des Arbeitnehmerschutzes und klärt Fälle ab, die von allgemeiner Bedeutung sind.
- g. Es unterstützt die Bemühungen zur Förderung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz und es initiiert und fördert Forschungsvorhaben zum Thema Arbeit und Gesundheit.
- h. Es nimmt im Bereich des Arbeitnehmerschutzes die Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit sowie die internationalen Kontakte wahr.
- i. Es vollzieht das Gesetz und seine Verordnungen in den Betrieben und Verwaltungen des Bundes.
- j. Es führt das Plangenehmigungsverfahren nach den Artikeln 7 und 8 des Gesetzes im koordinierten Bundesverfahren nach Artikel 62a - 62c des Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetzes vom 21. März 1997<sup>8</sup> durch.

<sup>2</sup> Soweit es die Aufgaben nach Absatz 1 erfordern, hat das Bundesamt Zutritt zu allen Betrieben.

<sup>3</sup> Das Bundesamt kann auf Gesuch hin gegen Ersatz der Kosten ganz oder teilweise Aufgaben eines Kantons übernehmen, wenn dieser mangels personeller, fachlicher oder sachlicher Mittel seine Aufgaben nicht erfüllen kann.

<sup>4</sup> Für Gesuche, Bewilligungen und Genehmigungen kann das Bundesamt einheitliche Formulare vorschreiben.

**Art. 76**            Kreise und Amtssitze der Eidgenössischen Arbeitsinspektorate  
(Art. 42 Abs. 4 ArG)

Für die Eidgenössischen Arbeitsinspektorate werden folgende Kreise gebildet:

- I.    Kreis mit Amtssitz Lausanne: die Kantone Bern (Amtsbezirke Biel, Courte-lary, Münster, Neuenstadt), Freiburg, Waadt, Wallis, Neuenburg, Genf und Jura;
- II.    Kreis mit Amtssitz Aarau: die Kantone Bern (übrige Amtsbezirke), Solothurn, Baselstadt, Baselland und Aargau;
- III.    Kreis mit Amtssitz Zürich: die Kantone Zürich, Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden, Zug und Tessin;
- IV.    Kreis mit Amtssitz St. Gallen: die Kantone Glarus, Schaffhausen, Appenzell A. Rh., Appenzell I. Rh., St. Gallen, Graubünden und Thurgau.

**Art. 77**            Verfügungen des Bundesamtes und Ersatzmassnahmen  
(Art. 42, 50, 51 und 53 ArG)

<sup>1</sup> Das Bundesamt kann in seinem Aufgabenbereich gegenüber dem Arbeitgeber Verfügungen erlassen und ihn auffordern, die notwendigen Massnahmen zur Herbeiführung des gesetzmässigen Zustandes zu treffen. Ist Gefahr im Verzug, können Verfügungen im Sinne vorsorglicher Massnahmen getroffen werden.

<sup>2</sup> Die in Absatz 1 genannten Verfügungen sind schriftlich zu eröffnen; vorsorgliche Massnahmen sind nachträglich zu bestätigen und zu begründen. Dem Arbeitgeber ist eine Frist anzusetzen, innert der er den gesetzmässigen Zustand herbeizuführen und darüber Bericht zu erstatten hat.

<sup>3</sup> Kommt der Arbeitgeber nicht innert der gesetzten Frist den Verfügungen und angeordneten Massnahmen nach, so ergreift das Bundesamt die zur Durchsetzung notwendigen Massnahmen unter Kosten- und Straffolge für den Arbeitgeber.

<sup>4</sup> Gegen Verfügungen des Bundesamtes kann nach dem Verwaltungsverfahrensgesetz vom 20. Dezember 1968<sup>9</sup> Beschwerde bei der Rekurskommission EVD erhoben werden.

**Art. 78**      **Massnahmen der Oberaufsicht**  
(Art. 42 ArG)

Unterlässt die kantonale Vollzugsbehörde eine notwendige Amtshandlung oder widersprechen Verfügungen ganz oder teilweise dem Gesetz, so erteilt das Bundesamt die nötigen Weisungen. Ist Gefahr im Verzug oder liegen erhebliche Rechtsgüterverletzungen vor, trifft das Bundesamt von sich aus die nötigen Massnahmen zur Herbeiführung des gesetzmässigen Zustandes.

**2. Abschnitt: Kantone****Art. 79**      **Aufgaben**  
(Art. 41 ArG)

<sup>1</sup> Soweit der Vollzug des Gesetzes und der Verordnungen nicht dem Bunde vorbehalten ist, nehmen die kantonalen Behörden diesen wahr; insbesondere haben sie:

- a. Kontrollen in den Betrieben über die Einhaltung der Vorschriften des Gesetzes und der Verordnungen durchzuführen;
- b. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Bauherren, Planer und andere mit Aufgaben des Arbeitsgesetzes betraute Personen in Fragen der Anwendung des Gesetzes und der Verordnungen zu beraten;
- c. Arbeitgeber, Arbeitnehmer, deren Organisationen sowie weitere Fachorganisationen und andere interessierte Stellen über aktuelle Fragen und Entwicklungen zu informieren.

<sup>2</sup> Die Kantone sorgen dafür, dass:

- a. gut ausgebildete Aufsichtspersonen in einer für die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben genügenden Zahl eingesetzt werden;
- b. weibliches Aufsichtspersonal für spezifische Frauenanliegen eingesetzt wird oder beigezogen werden kann;
- c. den Aufsichtspersonen die nötigen Kompetenzen und Sachmittel eingeräumt werden; und
- d. das Anstellungsverhältnis der Aufsichtspersonen diesen die nötige Stetigkeit bei ihrer Beschäftigung erlaubt und die Wahrung ihrer Unabhängigkeit gewährleistet.

<sup>3</sup> Das Bundesamt erlässt Richtlinien hinsichtlich des Aus- und Weiterbildungsstandards und der Anzahl der zu beschäftigenden Aufsichtspersonen pro Kanton in Abhängigkeit der Anzahl Betriebe und der zu erfüllenden gesetzlichen Aufgaben sowie ihrer Komplexität.

**Art. 80**      **Mitteilungen und Berichterstattung**  
(Art. 41 ArG)

<sup>1</sup> Die Kantone haben dem Bundesamt mitzuteilen:

- a. die nach Artikel 41 Absatz 1 des Gesetzes bezeichneten Vollzugsbehörden sowie die kantonalen Rekursbehörden;
- b. die nach Artikel 20a Absatz 1 des Gesetzes den Sonntagen gleichgestellten Feiertage;
- c. die gestützt auf das Gesetz erlassenen kantonalen Vollzugserlasse wie jede Änderung derselben;
- d. Entscheide über Verwaltungsmassnahmen, Strafurteile und Einstellungsbeschlüsse in vollständiger und begründeter Ausfertigung.

<sup>2</sup> Die Kantone liefern dem Bundesamt jährlich die für die Berichterstattung an das internationale Arbeitsamt sowie die zur Wahrnehmung der Oberaufsicht nötigen Angaben.

<sup>3</sup> Die vom Bundesamt verlangten Angaben sind diesem innert drei Monaten nach Ablauf des Berichtsjahres einzureichen.

<sup>4</sup> Die kantonale Behörde hat dem zuständigen Eidgenössischen Arbeitsinspektorat eine Ausfertigung der erteilten Arbeitszeitbewilligungen zuzustellen und ihm Kenntnis zu geben von ihren Verfügungen und Massnahmen, die sie nach den Artikeln 51 Absätze 2 und 3 sowie 52 und 53 des Gesetzes getroffen hat.

### **3. Abschnitt: Eidgenössische Arbeitskommission**

**Art. 81**      (Art. 43 ArG)

<sup>1</sup> Die Eidgenössische Arbeitskommission besteht aus 24 Mitgliedern. In der Kommission sind vertreten:

- a. die Kantone mit drei Mitgliedern;
- b. die Wissenschaft mit drei Mitgliedern;
- c. die Arbeitgeberverbände und die Arbeitnehmerverbände mit je acht Mitgliedern;
- d. die Frauenorganisationen mit zwei Mitgliedern.

<sup>2</sup> Den Vorsitz führt der Direktor oder die Direktorin für Arbeit im Staatssekretariat für Wirtschaft oder der Stellvertreter oder die Stellverteterin.

<sup>3</sup> Die Mitglieder werden für die jeweilige Dauer der für die Bundesbehörden geltenden Amtsperiode gewählt.

<sup>4</sup> Die Kommission kann für die Behandlung bestimmter Fragen Ausschüsse bestellen und Sachverständige beziehen.

<sup>5</sup> Das Geschäftsreglement der Kommission wird in ihrem Einvernehmen vom Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement erlassen.

## 8. Kapitel: Datenschutz und Datenverwaltung

### 1. Abschnitt: Schweigepflicht, Datenbekanntgabe und Auskunftsrecht

#### Art. 82 Schweigepflicht

(Art. 44 ArG)

- 1 Die Schweigepflicht nach Artikel 44 des Gesetzes erstreckt sich auf die Aufsichts- und Vollzugsbehörden des Arbeitsgesetzes, die Mitglieder der Eidgenössischen Arbeitskommission, beigezogene Sachverständige und Fachinspektoren.
- 2 Werden Sachverständige und Fachinspektoren beigezogen, sind diese auf die Schweigepflicht gegenüber Dritten schriftlich aufmerksam zu machen.

#### Art. 83 Bekanntgabe von besonders schützenswerten Personendaten

(Art. 44a ArG)

- 1 Soweit die Datenbekanntgabe der betroffenen Person nicht ausdrücklich mitgeteilt wurde oder ihr nicht aus den Umständen ersichtlich ist, muss die betroffene Person über die Bekanntgabe und den tatsächlichen Umfang der Personendaten informiert werden und es ist ihr Gelegenheit einzuräumen, sich dazu zu äussern.
- 2 Auf die Einräumung des rechtlichen Gehörs vor der Datenbekanntgabe kann verzichtet werden, wenn die Gefahr besteht, dass Rechtsansprüche oder wichtige Interessen Dritter beeinträchtigt oder die Erfüllung gesetzlicher Aufgaben vereitelt werden, oder wenn der Betroffene innert Frist nicht reagiert oder unauffindbar ist.
- 3 Eine generelle Datenbekanntgabe besonders schützenswerter Personendaten erfolgt allein zu statistischen Zwecken des Bundesamtes für Statistik, sofern sich dieses für die nachgefragten Informationen auf eine gesetzliche Grundlage mit klar umschriebenem Aufgabenprofil berufen kann, und die Datenweitergabe an Dritte nicht oder nur in anonymisierter Form möglich ist.
- 4 Die Einwilligung der betroffenen Person nach Artikel 44a Absatz 2 des Gesetzes wird vorausgesetzt, wenn die Datenbekanntgabe von grosser Dringlichkeit für den Adressaten ist, diese im Interesse der betroffenen Person erfolgt und eine Stellungnahme der betroffenen Person nicht innert nützlicher Frist erfolgen kann.

#### Art. 84 Bekanntgabe bei nicht besonders schützenswerten Personendaten

(Art. 44a ArG)

- 1 Die generelle Bekanntgabe von nicht besonders schützenswerten Personendaten erfolgt an die Vollzugs- und Aufsichtsbehörden des Arbeits- und Unfallversicherungsgesetzes.
- 2 Im Einzelfall können auf begründetes Gesuch hin auch an Dritte nicht besonders schützenswerte Personendaten bekannt gegeben werden, wenn ein öffentliches oder ein erhebliches privates Interesse geltend gemacht werden kann.

## 2. Abschnitt: Informations- und Dokumentationssysteme

### Art. 85 Betriebsregister (Art. 44b ArG)

<sup>1</sup> Das Bundesamt führt für die Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben ein Betriebsregister (BR) für:

- a. industrielle Betriebe nach Artikel 5 des Gesetzes;
- b. Betriebe mit Dauerarbeitszeitbewilligungen;
- c. Betriebe, die im Rahmen des Vollzugs und der Oberaufsicht besucht werden;
- d. Betriebe, die der Plangenehmigungspflicht nach Artikel 7 Absatz 4 des Gesetzes unterstehen.

<sup>2</sup> Das Betriebsregister enthält folgende Daten:

- a. Name und Adresse des Betriebes und des Arbeitgebers;
- b. Anzahl der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Zeitpunkt der Unterstellung nach Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe a des Gesetzes;
- c. sprechende Identifikationsnummern (BR-Nummern);
- d. die Art der wirtschaftlichen Tätigkeit;
- e. die besonderen Gefahren nach Artikel 5 Absatz 2 Buchstabe c des Gesetzes;
- f. Datum der Aufnahme in das BR sowie der Löschung des Eintrages;
- g. Protokolle über Betriebsbesuche;
- h. Pläne, Planbeschreibungen, Plangenehmigungen, Betriebsbewilligungen, Risikobeurteilungen, Gutachten, Verfügungen, Anzeigen und Strafurteile;
- i. den Grund des Eintrages.

<sup>3</sup> Die kantonale Behörde führt für alle Betriebe des Gesetzes ein kantonales BR, so weit es zur Aufgabenerfüllung notwendig ist. Das kantonale BR enthält die in Absatz 2 genannten Daten.

### Art. 86 Automatisiertes Informations- und Dokumentationssystem (Art. 44b ArG, Art. 97a UVG)

<sup>1</sup> Für die Bearbeitung und Verwaltung der Aufsichts- und Vollzugstätigkeiten richtet das Bundesamt ein automatisiertes Informations- und Dokumentationssystem ein für:

- a. das Betriebsregister;
- b. die Unterstellung industrieller Betriebe;
- c. das Plangenehmigungs- und Betriebsbewilligungsverfahren;
- d. Arbeits- und Ruhezeitbewilligungen;
- e. die arbeitsrechtliche Datenbank (Auskünfte und Kartothek);

- f. die Vollzugsdatenbank der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit;
  - g. Betriebsbesuche;
  - h. die Adressverwaltung.
- 2 Für nicht besonders schützenswerte Daten nach Absatz 1 Buchstaben a, b, c, f und g kann eine Verknüpfung mit anderen automatisierten Informations- und Dokumentationssystemen der Vollzugs- und Aufsichtsbehörden des Arbeits- und Unfallversicherungsgesetzes für den gegenseitigen Informations- und Datenaustausch mittels Abrufverfahren eingerichtet werden.

**Art. 87**        **Datenaustausch und -sicherheit**

(Art. 44 Abs. 2 und 44b ArG)

- 1 Die Kantone und der Bund tauschen ihre Daten gegenseitig aus, soweit es für die Erfüllung des gesetzlichen Auftrages nötig ist.
- 2 Kantone, die am automatisierten Informations- und Dokumentationssystem beteiligt sind, können uneingeschränkt in nicht besonders schützenswerte Personendaten Einsicht nehmen. Das Gleiche gilt umgekehrt für das Bundesamt.
- 3 Der Zugriff auf besonders schützenswerte Personendaten muss im Rahmen der gegenseitigen Rechtshilfe begründet werden.
- 4 Das Bundesamt und die Kantone haben die erforderlichen Massnahmen zu ergreifen, damit nicht unbefugte Dritte auf die Daten zugreifen können.

**Art. 88**        **Eingabe, Mutation und Archivierung von Daten**

(Art. 44b ArG)

- 1 Die Daten werden für den Bund vom Bundesamt zentral verwaltet; für den Kanton erfolgt die Verwaltung durch die zuständige Behörde.
- 2 Daten, die Personen betreffen, sind fünf Jahre nach Ablauf ihrer Gültigkeit zu vernichten, sofern sie nicht dem Bundesarchiv übergeben werden müssen. Für anonymisierte Daten, die zu Zwecken der Planung, Forschung oder Statistik erarbeitet worden sind, gilt diese Frist nicht.

**Art. 89**        **Datenschutz**

(Art. 16 Abs. 2 DSG, Art. 44–46 ArG)

Die Rechte der Betroffenen, insbesondere das Auskunfts-, Berichtigungs- und Löschungsrecht, richten sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1992<sup>10</sup> über den Datenschutz, soweit das Gesetz (ArG) keine abweichenden Bestimmungen kennt.

## Art. 90 Strafbestimmung

Die Strafverfolgung für Verletzungen des Datenschutzes und der Auskunftspflicht richtet sich nach dem Datenschutzgesetz.

## 9. Kapitel: Schlussbestimmungen

## **1. Abschnitt: Aufhebung bisherigen Rechts**

Art. 91

Die Verordnung 1 vom 14. Januar 1966<sup>11</sup> zum Arbeitsgesetz wird aufgehoben.

## 2. Abschnitt: Übergangsbestimmungen

## **Art. 92** Unter altem Recht erlassene Arbeitszeitbewilligungen

Arbeitszeitbewilligungen, die gestützt auf das bisherige Gesetz erlassen worden sind, bleiben bis zu ihrem Ablauf in Kraft, jedoch längstens bis am 31. März 2003.

## Art. 93 Einführung des neuen Rechts

<sup>1</sup> Betriebe, die für die Einführung der Änderung vom 20. März 1998 des Gesetzes und dieser Verordnung umfangreiche organisatorische oder vertragliche Anpassungen vornehmen müssen wie namentlich von Gesamtarbeitsverträgen, Betriebshandbüchern oder -reglementen, ISO-Zertifizierungen, Stunden- und Schichtplänen, haben ab Inkrafttreten der Änderung vom 20. März 1998 des Gesetzes und dieser Verordnung bis zum 31. Januar 2001 Zeit für die betriebliche Umsetzung, sofern sich die Anpassungen nicht auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens hin verwirklichen lassen.

<sup>2</sup> Auf den Umsetzungszeitpunkt hin können die Änderungen vom 20. März 1998 des Gesetzes und dieser Verordnung nur als Ganzes in den Betrieben eingeführt werden.

<sup>3</sup> Während der Übergangsfrist gilt das bisherige Recht weiter.

<sup>11</sup> AS 1966 86, 1969 77, 1972 868, 1974 1817, 1977 2367, 1978 1707, 1979 643, 1989 2483, 1998 1822

### **3. Abschnitt: Inkrafttreten**

#### **Art. 94**

- <sup>1</sup> Diese Verordnung tritt unter Vorbehalt von Absatz 2 am 1. August 2000 in Kraft.
- <sup>2</sup> Die Bestimmungen des 8. Kapitels über den Datenschutz und die Datenverwaltung (Art. 83–91) treten gleichzeitig mit dem Bundesgesetz vom 24. März 2000<sup>12</sup> über die Schaffung und die Anpassung gesetzlicher Grundlagen für die Bearbeitung von Personendaten in Kraft.

10. Mai 2000

10943

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Adolf Ogi

Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

<sup>12</sup> SR ...; AS 2000 ... (BBl 2000 2136)

*Anhang*  
(Art. 28 Abs. 4)

## **Nachweis der technischen oder wirtschaftlichen Unentbehrlichkeit von Nacht- oder Sonntagsarbeit für einzelne Arbeitsverfahren**

Der Nachweis der Unentbehrlichkeit von dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nacht- und Sonntagsarbeit gilt für die nachstehend genannten Arbeitsverfahren im bezeichneten Umfang als vermutet:

### **1. Milchverarbeitung**

Nacht- und Sonntagsarbeit für die Annahme und Behandlung von Milch sowie die Herstellung von Milchprodukten und die zugehörigen Reinigungsarbeiten.

### **2. Müllereien**

Nachtarbeit für die Bedienung der Müllereianlagen.

### **3. Teigwarenherstellung**

Nachtarbeit für automatisierte Produktionsanlagen inkl. Trocknereien.

### **4. Herstellung von Bäckerei- und Konditoreiwaren**

Nachtarbeit für die Produktion.

### **5. Bierbrauereien**

Nacht- und Sonntagsarbeit für Mälzerei und Gärprozess;  
Nachtarbeit für Sudhaus.

### **6. Herstellung von Papier, beschichteten und behandelten Papieren, Karton und Zellulose**

Nacht- und Sonntagsarbeit für die ganze Produktion von Basisprodukten.

### **7. Druckereien**

Nacht- und Sonntagsarbeit für den Druck von Tages- und Wochenzeitungen, soweit sie einen hohen Aktualitätsbezug aufweisen.

### **8. Kunststoffverarbeitung und Folienherstellung durch Spritzgiessen, Blasen, Extrudieren, inkl. direkt damit verbundene Veredelungsverfahren**

Nacht- und Sonntagsarbeit für alle direkten Herstellverfahren.

**9. Chemische, chemisch-physikalische und biologische Arbeitsverfahren**

Nacht- und Sonntagsarbeit für Verfahren, die aus technischen Gründen nicht unterbrochen werden können;  
Nacht- und Sonntagsarbeit für die Durchführung langfristiger technischer oder wissenschaftlicher Versuche;  
Nacht- und Sonntagsarbeit für Arbeiten mit Versuchstieren und die unerlässlichen Arbeiten in Gewächshäusern;  
Sonntagsarbeit für die Betreuung von Versuchstieren.

**10. Textilindustrie**

Nacht- und Sonntagsarbeit in Spinnereien, Zwirnereien für die Herstellung von Garnen und Zwirnen, inkl. direkt damit verbundene Veredelungsverfahren;  
Nacht- und Sonntagsarbeit in Webereien, Wirkereien und Strickereien für die Herstellung von Geweben und Gesticken, inkl. damit verbundene Veredelungsverfahren;  
Nacht- und Sonntagsarbeit in Stickereien, inkl. damit verbundene Veredelungsverfahren.

**11. Kalk- und Zementindustrie**

Nacht- und Sonntagsarbeit für alle Mahl- und Brennprozesse sowie für die Überwachung des Materialzu- oder -wegflusses.

**12. Keramische Industrie (Ziegeleien, Keramik- und Porzellanfabrikation)**

Nacht- und Sonntagsarbeit für Brenn- und Trockenverfahren.

**13. Metallindustrie**

Nachtarbeit für

- die Bedienung von Elektroschmelzöfen, Vorwärmöfen sowie der damit unmittelbar im Zusammenhang stehenden Anlagen;
- für die Bedienung von Kalt- und Warmwalzwerken sowie der damit unmittelbar im Zusammenhang stehenden Anlagen;
- für das Schweißen von Werkstücken, an denen die Arbeit aus technischen Gründen nicht unterbrochen werden kann;
- für das Bedienen von Druckguss- und Strangpressanlagen;

Nacht- und Sonntagsarbeit für die Bedienung von Wärmebehandlungsanlagen.

**14. Tunnel- und Stollenbau**

Nacht- und Sonntagsarbeit für Vortriebs- und Sicherungsarbeiten.

**15. Uhrenindustrie**

Teilweise Sonntagsarbeit für die Überprüfung von mechanischen und automatischen Uhrwerken, die anschliessende Reglage sowie für die Chronometer-Prüfung.

**16. Elektronikindustrie**

Nacht- und Sonntagsarbeit für die Produktion integrierter Schaltkreise (Mikroelektronik).

**17. Glasindustrie**

Nacht- und Sonntagsarbeit zur Verarbeitung von Rohmaterial zu Glas.

10943

1622