



Regelungen der Arbeitszeit durch das Arbeitsgesetz

Damals und heute

Das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel enthält unter anderem Regeln über die Arbeitszeit. Es legt Höchstarbeitszeiten fest, regelt die Nachtarbeit und statuiert ein grundsätzliches Verbot der Sonntagsarbeit. Ein Blick in die Entstehungsgeschichte führt zu einem besseren Verständnis für das bisweilen komplexe System von Ausnahmen und Gegenausnahmen. Ein wenig Klarheit soll schliesslich betreffend die Frage des Geltungsbereiches geschaffen werden.

Vom Fabrikgesetz zum Arbeitsgesetz

Die sich im Zuge der Industrialisierung einstellende Massenverelendung von Fabrikarbeitern führte zunächst zu gesetzgeberischen Aktivitäten im Bereich des Arbeitnehmerschutzes in den Kantonen. Besondere Beachtung wurde dabei dem Schutz der Jugendlichen und den Frauen geschenkt. Das glarnerische Gesetz von 1848 über die Arbeit in Baumwollspinnereien regelte erstmals die Arbeitsdauer auch für Erwachsene. Neben den Gesetzen zum Schutze der Ar-

beitnehmenden erliessen vorab die katholischen Kantone verbindliche Regeln betreffend die Sonntagsruhe und öffentlicher Ruhetage. Beim Erlass dieser Gesetze ging es zwar in erster Linie um religiöse Erwägungen, die Festlegung von bestimmten Ruhezeiten führte jedoch bereits damals zu einem weitergehenden Schutz von Arbeitnehmenden.

Im Jahre 1874 erhielt der Bund die Kompetenz, Regeln über die Arbeit von Kindern in Fabriken, die Dauer der Arbeit von erwachsenen Personen in Fabriken sowie den Gesundheits-

schutz zu erlassen. Im Jahre 1877 wurde das Fabrikgesetz in einer Volksabstimmung angenommen und bestand in der Folge fast dreissig Jahre unverändert. Für den Erlass von Regeln für Personen, die nicht in Fabriken arbeiteten, waren weiterhin die Kantone zuständig. Eine Vorreiterrolle nahm der Kanton Basel-Stadt ein, der bereits im Jahre 1920 ein Arbeitsgesetz und im Jahre 1931 ein Feriengesetz erliess.

Bereits im Jahre 1908 hatte sich das Schweizer Volk für eine Vorlage ausgesprochen, die es dem Bund ermöglich-

te, einheitliche Bestimmungen auf dem Gebiet des Gewerbewesens zu erlassen. Der Bund war nun nicht mehr nur für Regelungen für Fabrikarbeiter und andere spezifische Branchen zuständig, sondern



konnte den Schutz der Arbeitnehmenden branchenübergreifend angehen. Ein erster Entwurf eines allgemeinen Arbeitsgesetzes wurde im Jahre

Ein erster Entwurf eines allgemeinen Arbeitsgesetzes wurde im Jahre 1918 vom Schweizerischen Gewerbeverband vorgelegt.

1918 vom Schweizerischen Gewerbeverband vorgelegt, im Jahre 1929 veröffentlichte der Schweizerische Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter einen umfassenden Entwurf für ein gewerbliches

Arbeitsschutzgesetz. Erst nach dem Zweiten Weltkrieg erschien ein Vorentwurf zu einem «Bundesgesetz über die Arbeit im Handel und in den Gewerben». Dieser Vorentwurf war geprägt von den gewandelten sozialen Anschauungen, die Folge der Krisen- und Kriegsjahre waren. Da die Meinungen betreffend verschiedene Fragen weit auseinandergingen, dauerte es weitere dreissig Jahre, bis der Bundesrat den Räten einen Entwurf vorlegen konnte. Im Jahre 1966 trat das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) schliesslich in Kraft.

System der parallelen Regelung

Das Arbeitsgesetz enthält detaillierte Regelungen zur Arbeitszeit. In den Art. 9 bis 28 ArG und 13 bis 42 Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) finden sich Regeln über die Höchstarbeitszeit, die Ruhezeiten, die Nachtarbeit, die Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie über den ununterbrochenen Betrieb. Für jugendliche Arbeitnehmende findet sich ausserdem eine besondere Vorschrift über die Arbeitszeit in Art. 31 ArG.

Um den Besonderheiten einzelner Branchen Rechnung zu tragen, hat der Gesetzgeber dem Bundesrat in Art. 27 ArG die Ermächtigung erteilt, für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmenden gesonderte Regeln aufzustellen. Diese Sonderregeln finden sich in der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2). In diesem System eines einheitlichen Gesetzes, welches für bestimmte Arbeitnehmende Sonderbestimmungen vorsieht, spiegelt sich auch der historische Hintergrund: Die ursprünglich ausschliesslich für Fabrikarbeiter geltenden Schutzvorschriften wurden im Laufe der Zeit im Grundsatz auf sämtliche angestellten Personen ausgedehnt, wobei den Besonderheiten verschiedener Betriebsarten durch Ausnahmenvorschriften Rechnung getragen wird.

Die ArGV 2 enthält in den Art. 3 bis 14 Sonderbestimmungen. Es finden sich vom ArG abweichende Regelungen über die Höchstarbeitszeit, die Ruhezeit, die Nachtarbeit sowie über die Arbeit an Sonn- und Feiertagen. In den Art. 15 bis 52 ArGV 2 ist sodann festgehalten, auf welche Gruppen von Betriebsarten und Arbeit-

nehmenden welche Ausnahmegesetzbestimmungen Anwendung finden. Sonderbestimmungen finden etwa Anwendung auf Arbeitnehmende in Spitälern, Heimen, Apotheken, Gastwirtschaftsbetrieben, Kiosken, Betrieben in Bahnhöfen und Flughäfen, Bäckereien, fleischverarbeitenden Betrieben, Blumenläden, Zeitschriftenredaktionen, Radio- und Fernsehbetrieben, Banken, Museen, Betrieben der Energie- und Wasserversorgung oder Reinigungsbetrieben.

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Keine Anwendung finden die Vorschriften über die Arbeitszeit, soweit eine Ausnahme vom Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes vorliegt. Nicht anwendbar ist das Arbeitsgesetz unter anderem auf öffentliche Verkehrsbetriebe des Bundes sowie Seeschiffahrtbetriebe, die der Bundesgesetzgebung unterstehen. Weitere wichtige Ausnahmen sind die Betriebe der landwirtschaftlichen Urproduktion, der gärtnerischen Pflanzenproduktion und Fischereibetriebe. Ferner findet das Arbeitsgesetz auch auf private Haushaltungen keine Anwendung.

Unabhängig von der Art des Betriebes fallen gewisse Personen nicht unter das Arbeitsgesetz. Zu nennen sind etwa Geistliche, die Besatzungen von Flugunternehmen, Arbeitnehmende, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben, Lehrpersonen an Privatschulen sowie betreuende und beaufsichtigende Personen in Straf- und Erziehungsanstalten. Schliesslich sind Heimarbeitnehmer und Aussendienstmitarbeiter vom Anwendungsbereich ausgenommen.

Betreffend die Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes auf die Verwaltungen des Bundes, der Kantone und der Gemeinden statuiert Art. 2 Abs. 1 Buchst. a. ArG den Grundsatz der Nichtanwendbarkeit. Ebenfalls als Grundsatzbestimmung lässt sich Art. 71 Buchst. b. ArG charakterisieren, welcher hinsichtlich der Arbeits- und Ruhezeitvorschriften bei Angestellten der öffentlichen Hand eine Abweichung ausschliesslich zugunsten der Angestellten zulässt. Letztere Bestimmung wird insofern stark relativiert, als in Art. 7 ArGV 1 öffentlich-rechtliche Anstalten ohne Rechtspersönlichkeit sowie Körperschaften des öffentlichen Rechts, deren Angestellte mehrheitlich öffentlich-rechtlich angestellt

sind, wieder vom Geltungsbereich ausgenommen werden. Zu den Anstalten ohne Rechtspersönlichkeit zählen etwa die kommunalen Altersheime, als Beispiel für öffentlich-rechtliche Körperschaften sind die Gemeinden zu nennen. Folge der gesetzlichen Regelung ist, dass sich weite Teile der Angestellten in der öffentlichen Verwaltung nicht auf die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes berufen können. Sofern eine öffentlich-rechtliche Anstalt jedoch selbstständig ist, finden die Bestimmungen über die Arbeitszeit Anwendung. Als Beispiel für eine selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalt können etwa die Spitalverbände im Kanton St.Gallen genannt werden.

Stetiger Wandel

Die Geltung der arbeitsgesetzlichen Vorschriften für Angestellte von öffentlichen Spitälern, denen zur flexibleren Ausgestaltung ihrer Tätigkeit Rechtspersönlichkeit verliehen wurde, ist lediglich ein Beispiel für den stetigen Wandel des Inhalts und der Anwendbarkeit der arbeitsgesetzlichen Schutzvorschriften. Weitere aktuelle Fragen betreffen arbeitsrechtliche Fragen bei Arbeit auf Abruf, bei flexiblen Arbeitszeitmodellen und bei der Leistung von Pikettdiensten. Aktuell berät der Gesetzgeber über eine Änderung des Arbeitsgesetzes, wonach auf Autobahnraststätten und an Hauptverkehrswegen mit starkem Reiseverkehr in Tankstellenshops, deren Waren- und Dienstleistungsangebot in erster Linie auf die Bedürfnisse der Reisenden ausgerichtet ist, Arbeitnehmende sonntags und in der Nacht beschäftigt werden dürfen. Im Sinne der Arbeitnehmenden ist der Gesetzgeber gut beraten, bei künftigen Änderungen die historische Entwicklung nicht ganz aus den Augen zu verlieren und am Schutz der Arbeitnehmenden durch die Festlegung von Regeln über die Arbeitszeit weiterhin festzuhalten. ■



lic. iur. Andreas Petrik
Rechtsanwalt
St.Gallen

Weite Teile der Angestellten in der öffentlichen Verwaltung können sich nicht auf die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes berufen.