

Ablauf der Referendumsfrist 17. Juni 1964

**Bundesgesetz**  
über  
**die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel**  
**(Arbeitsgesetz)**  
(Vom 18. März 1964)

Die Bundesversammlung  
der Schweizerischen Eidgenossenschaft,  
gestützt auf Artikel 26, 31<sup>bis</sup>, Absatz 2, 34<sup>bis</sup>, 34<sup>ter</sup>, 36, 64, 64<sup>bis</sup>, 85, 103  
und 114<sup>bis</sup> der Bundesverfassung,  
nach Einsicht in eine Botschaft des Bundesrates vom 30. September  
1960<sup>1)</sup>,

beschliesst:

**I. Geltungsbereich**

Art. 1

Betrieblicher  
und persönlicher  
Geltungsbereich

<sup>1</sup> Das Gesetz ist, unter Vorbehalt der Artikel 2 bis 4 anwendbar auf alle öffentlichen und privaten Betriebe, wie namentlich solche der Industrie, des Handwerks, des Handels, des Bank-, Versicherungs-, Transport- und Gastgewerbes, der Krankenpflege und anderer Dienstleistungen, sowie auf Forstbetriebe öffentlicher Waldungen im Sinne der Bundesgesetzgebung über die Forstpolizei.

<sup>2</sup> Ein Betrieb im Sinne des Gesetzes liegt vor, wenn ein Arbeitgeber dauernd oder vorübergehend einen oder mehrere Arbeitnehmer beschäftigt, unabhängig davon, ob bestimmte Einrichtungen oder Anlagen vorhanden sind. Wenn die Voraussetzungen für die Anwendbarkeit des Gesetzes nur für einzelne Teile eines Betriebes gegeben sind, ist das Gesetz nur auf diese anwendbar.

<sup>3</sup> Auf Arbeitnehmer, welche ein im Auslande gelegener Betrieb in der Schweiz beschäftigt, ist das Gesetz anwendbar, soweit dies nach den Umständen möglich ist.

<sup>1)</sup> BBl 1960, II, 909.

## Art. 2

<sup>1</sup> Das Gesetz ist nicht anwendbar

- a. auf Verwaltungen des Bundes, der Kantone und Gemeinden, unter Vorbehalt von Absatz 2;
- b. auf Betriebe, die der Bundesgesetzgebung über die Arbeitszeit beim Betriebe der Eisenbahnen und anderer Verkehrsanstalten unterstehen;
- c. auf Betriebe, die der Bundesgesetzgebung über die Seeschifffahrt unter der Schweizerflagge unterstehen;
- d. auf Betriebe der landwirtschaftlichen Urproduktion, mit Einschluss von Nebenbetrieben, in denen überwiegend die Erzeugnisse des Hauptbetriebes verarbeitet oder verwertet werden, sowie auf örtliche Milchsammelstellen und die damit verbundenen Milchverarbeitungsbetriebe;
- e. auf Betriebe mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion, unter Vorbehalt von Absatz 3;
- f. auf Fischereibetriebe;
- g. auf private Haushaltungen.

Ausnahmen vom betrieblichen Geltungsbereich

<sup>2</sup> Die öffentlichen Anstalten, die den Verwaltungen des Bundes, der Kantone und der Gemeinden gleichzustellen sind, sowie die Betriebe des Bundes, der Kantone und der Gemeinden, auf die das Gesetz anwendbar ist, werden durch Verordnung bezeichnet.

<sup>3</sup> Auf Betriebe mit überwiegend gärtnerischer Pflanzenproduktion, die Lehrlinge ausbilden, können einzelne Bestimmungen des Gesetzes durch Verordnung anwendbar erklärt werden, soweit dies zum Schutze der Lehrlinge erforderlich ist.

## Art. 8

Das Gesetz ist ferner nicht anwendbar

- a. auf Personen geistlichen Standes und andere Personen, die im Dienste von Kirchen stehen, sowie auf Angehörige von Ordens- und Mutterhäusern oder anderer religiöser Gemeinschaften;
- b. auf das in der Schweiz wohnhafte Personal öffentlicher Verwaltungen ausländischer Staaten oder internationaler Organisationen;
- c. auf das fliegende Personal der vorwiegend im internationalen Luftverkehr tätigen Betriebe und auf Arbeitnehmer, die dem internationalen Abkommen vom 21. Mai 1954<sup>1)</sup> über die Arbeitsbedingungen der Rheinschiffer unterstehen;
- d. auf Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder selbständige künstlerische Tätigkeit ausüben;
- e. auf Assistenzärzte, Lehrer an Privatschulen sowie auf Lehrer, Fürsorger, Erzieher und Aufseher in Anstalten;
- f. auf Heimarbeiter im Sinne der Bundesgesetzgebung;
- g. auf Handelsreisende im Sinne der Bundesgesetzgebung.

Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich

<sup>1)</sup> AS 1959, 961.

## Art. 4

Familien-  
betriebe

<sup>1</sup> Das Gesetz ist nicht anwendbar auf Betriebe, in denen lediglich der Ehegatte des Betriebsinhabers, seine Blutsverwandten in auf- und absteigender Linie und deren Ehegatten sowie seine Stief- und Adoptivkinder tätig sind.

<sup>2</sup> Sind im Betrieb auch andere als die in Absatz 1 erwähnten Personen tätig, so ist das Gesetz nur auf diese anwendbar.

<sup>3</sup> Auf jugendliche Familienglieder im Sinne von Absatz 1 können einzelne Vorschriften des Gesetzes durch Verordnung anwendbar erklärt werden, soweit dies zum Schutze von Leben und Gesundheit der Jugendlichen oder zur Wahrung der Sittlichkeit erforderlich ist.

## Art. 5

Sonder-  
vorschriften  
für industrielle  
Betriebe

<sup>1</sup> Die besonderen Vorschriften des Gesetzes für industrielle Betriebe sind auf den einzelnen Betrieb oder auf einzelne Betriebsteile nur anwendbar auf Grund einer Unterstellungsverfügung des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit (nachstehend Bundesamt genannt).

<sup>2</sup> Als industrielle Betriebe im Sinne des Gesetzes gelten Betriebe mit fester Anlage von dauerndem Charakter für die Herstellung, Verarbeitung oder Behandlung von Gütern oder für die Erzeugung, Umwandlung oder Übertragung von Energie, sofern

- a. die Arbeitsweise oder die Arbeitsorganisation durch Maschinen oder andere technische Einrichtungen oder durch serienmässige Vorrichtungen bestimmt werden und für die Herstellung, Verarbeitung oder Behandlung von Gütern oder für die Erzeugung, Umwandlung oder Übertragung von Energie wenigstens sechs Arbeitnehmer beschäftigt werden, oder
- b. die Arbeitsweise oder die Arbeitsorganisation wesentlich durch automatisierte Verfahren bestimmt werden, oder
- c. Leben oder Gesundheit der Arbeitnehmer besonderen Gefahren ausgesetzt sind.

## II. Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

## Art. 6

Pflichten des  
Arbeitgebers

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer sowie zum Schutze der Umgebung des Betriebes vor schädlichen und lästigen Einwirkungen alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stande der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Unfälle, Krankheiten und

Überbeanspruchung der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden.

<sup>3</sup> Für Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen.

#### Art. 7

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zu unterstützen. Pflichten der Arbeitnehmer

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmer haben insbesondere Gesundheits- und Sicherheitseinrichtungen richtig anzuwenden und dürfen sie ohne Erlaubnis des Arbeitgebers weder entfernen noch ändern.

#### Art. 8

<sup>1</sup> Wer einen industriellen Betrieb errichten oder umgestalten will, hat die Genehmigung der geplanten Anlage bei der kantonalen Behörde nachzusuchen. Diese holt das Gutachten des Eidgenössischen Arbeitsinspektorats und durch dessen Vermittlung die Weisungen der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt ein. Plan-  
genehmigung  
und Betriebs-  
bewilligung  
für industrielle  
Betriebe

<sup>2</sup> Entspricht die geplante Anlage den Vorschriften des Bundes und der Kantone, so genehmigt die kantonale Behörde die Pläne, nötigenfalls mit der Auflage, dass besondere Schutzmassnahmen getroffen werden.

<sup>3</sup> Ein industrieller Betrieb darf seine Tätigkeit erst aufnehmen, nachdem er die Betriebsbewilligung von der kantonalen Behörde erhalten hat. Die kantonale Behörde holt das Gutachten des Eidgenössischen Arbeitsinspektorats ein und erteilt die Betriebsbewilligung, wenn Bau und Einrichtung des Betriebes dem Entscheid über die Genehmigung der Pläne entsprechen.

### III. Arbeits- und Ruhezeit

#### 1. Arbeitszeit

#### Art. 9

<sup>1</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt:

- a. 46 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels;
- b. 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer.

Wöchentliche  
Höchst-  
arbeitszeit

<sup>2</sup> Der Bundesrat kann die in Absatz 1, Buchstabe a festgesetzte wöchentliche Höchstarbeitszeit vom 1. Januar 1968 an auf 45 Stunden verkürzen, wenn die wirtschaftlichen Verhältnisse, insbesondere die Lage auf dem Arbeitsmarkt, und der Grad der Überfremdung dies gestatten.

<sup>3</sup> Für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern kann die wöchentliche Höchstarbeitszeit durch Verordnung zeitweise um höchstens vier Stunden verlängert werden, sofern sie im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

<sup>4</sup> Eine Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit um höchstens vier Stunden kann vom Bundesamt für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern oder für bestimmte Betriebe bewilligt werden, sofern und solange zwingende Gründe dies rechtfertigen.

<sup>5</sup> Auf Büropersonal, technische und andere Angestellte, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, die im gleichen Betrieb oder Betriebsteil zusammen mit Arbeitnehmern beschäftigt werden, für die eine längere wöchentliche Höchstarbeitszeit gilt, ist diese ebenfalls anwendbar.

#### Art. 10

Grenzen  
der Tagesarbeit

<sup>1</sup> Die Tagesarbeit darf im Sommer nicht vor 5 Uhr und im Winter nicht vor 6 Uhr beginnen und nicht länger als bis 20 Uhr dauern. Für Arbeitnehmer von industriellen Betrieben ist sie an Samstagen und an Tagen vor Feiertagen im Sinne von Artikel 18, Absatz 2 spätestens um 17 Uhr zu beendigen.

<sup>2</sup> Eine Verschiebung der Grenzen der Tagesarbeit kann, sofern ein Bedürfnis nachgewiesen wird, für industrielle Betriebe vom Bundesamt und für andere Betriebe von der kantonalen Behörde bewilligt werden.

<sup>3</sup> Bei der Verschiebung der Grenzen der Tagesarbeit darf die Arbeit nicht vor 4 Uhr beginnen und nicht länger als bis 22 Uhr, bei zweischichtiger Tagesarbeit nicht länger als bis 24 Uhr, dauern. Wird die wöchentliche Arbeitszeit im Einverständnis mit den Arbeitnehmern durchgehend oder für einzelne Wochen auf fünf Tage festgelegt, so darf die Grenze der Tagesarbeit bis 23 Uhr verschoben werden.

<sup>4</sup> Werden die Grenzen der Tagesarbeit verschoben, so muss die Tagesarbeit, mit Einschluss der Arbeitsunterbrechungen, innert eines Zeitraumes von 14 Stunden liegen. Artikel 17, Absatz 4 ist sinngemäss anwendbar.

#### Art. 11

Ausgleich  
ausfallender  
Arbeitszeit

Wird die Arbeit wegen Betriebsstörungen, wegen Betriebsferien, zwischen arbeitsfreien Tagen oder unter ähnlichen Umständen für verhältnismässig kurze Zeit ausgesetzt oder werden einem Arbeitnehmer auf seinen Wunsch arbeitsfreie Tage eingeräumt, so darf der Arbeitgeber innert eines angemessenen Zeitraumes einen entsprechenden Ausgleich in Abweichung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit anordnen. Der Ausgleich für den einzelnen Arbeitnehmer darf, mit Einschluss von Überzeitarbeit, zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Tagen oder Halbtagen.

## Art. 12

<sup>1</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit darf ausnahmsweise überschritten werden Voraussetzungen  
und Dauer der  
Überzeitarbeit

- a. wegen Dringlichkeit der Arbeit oder ausserordentlichen Arbeitsandranges;
- b. für Inventaraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationsarbeiten;
- c. zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen, soweit dem Arbeitgeber nicht andere Vorkehren zugemutet werden können.

<sup>2</sup> Die Überzeitarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen, und im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr als 220 Stunden betragen.

<sup>3</sup> Der Arbeitgeber darf bis 60 Überstunden im Kalenderjahr ohne behördliche Bewilligung anordnen. Für weitere Überstunden bedarf er einer Bewilligung der kantonalen Behörde.

<sup>4</sup> Sofern der Bundesrat gemäss Artikel 9, Absatz 2 die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 45 Stunden verkürzt, darf die Überzeitarbeit insgesamt 260 Stunden im Kalenderjahr betragen und der Arbeitgeber darf bis 90 Überstunden im Kalenderjahr ohne behördliche Bewilligung anordnen.

## Art. 13

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern für die Überzeitarbeit einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent auszurichten, dem Büropersonal sowie den technischen und andern Angestellten, mit Einschluss des Verkaufspersonals in Grossbetrieben des Detailhandels, jedoch nur für Überzeitarbeit, die 60 Stunden im Kalenderjahr übersteigt. Lohnzuschlag für  
Überzeitarbeit

<sup>2</sup> Wird Überzeitarbeit im Einverständnis mit dem einzelnen Arbeitnehmer innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag auszurichten.

## Art. 14

<sup>1</sup> Für Hilfsarbeit darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten werden. Hilfsarbeit

<sup>2</sup> Als Hilfsarbeit gelten insbesondere folgende Verrichtungen, sofern sie die ordentliche Dauer der täglichen Arbeit überschreiten oder an Sonntagen oder an andern arbeitsfreien Tagen ausgeführt werden müssen:

- a. die täglichen Verrichtungen, welche die eigentliche Arbeit vorbereiten oder beendigen;
- b. das tägliche Reinigen der Arbeitsräume und das Wegschaffen der Abfälle;

- c. die periodischen Hauptreinigungs- und Hauptinstandhaltungsarbeiten in den Arbeitsräumen und andere periodisch wiederkehrende Verrichtungen;
- d. die unaufschiebbare Instandstellung von Arbeitsmaschinen, Apparaten, Transporteinrichtungen und Fahrzeugen;
- e. die Bedienung und Instandhaltung von Anlagen, die dem Betriebe Luft, Wasser, Licht, Wärme, Kälte, Dampf und Kraft vermitteln.

<sup>3</sup> Die Hilfsarbeit ist möglichst zu beschränken und darf für den einzelnen Arbeitnehmer im Tag, abgesehen von arbeitsfreien Tagen oder Halbtagen, nur ausnahmsweise mehr als zwei Stunden betragen. Dauert sie länger als zwei Stunden, so ist die zwei Stunden überschreitende Arbeitszeit durch Freizeit von gleicher Dauer an andern Tagen der laufenden oder folgenden Woche auszugleichen. Für Hilfsarbeit, die nicht durch Freizeit ausgeglichen wird, hat der Arbeitgeber einen Lohnzuschlag gemäss Artikel 13, Absatz 1 auszurichten.

## 2. Ruhezeit

### Art. 15

Pausen

<sup>1</sup> Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- a. eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;
- b. eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
- c. eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.

<sup>2</sup> Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

### Art. 16

Verbot der Nachtarbeit

<sup>1</sup> Während der Nacht ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern untersagt. Vorbehalten bleibt Artikel 17.

<sup>2</sup> Als Nacht gilt im Sommer die Zeit zwischen 20 Uhr und 5 Uhr und im Winter die Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr. Vorbehalten bleibt Artikel 10, Absatz 3.

### Art. 17

Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit

<sup>1</sup> Vorübergehende Nachtarbeit kann von der kantonalen Behörde bewilligt werden, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer nur mit ihrem Einverständnis zu vorübergehender Nachtarbeit heranziehen und hat dafür einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent zu bezahlen.

<sup>2</sup> Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit kann, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist, für industrielle Betriebe vom Bundesamt und für andere Betriebe von der kantonalen Behörde bewilligt werden.

<sup>3</sup> Bei Nachtarbeit darf die Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer innert 24 Stunden neun Stunden nicht überschreiten und muss, mit Einschluss der Pausen, innert eines Zeitraumes von zehn Stunden liegen.

<sup>4</sup> Wird dem Arbeitnehmer eine zusammenhängende wöchentliche Ruhezeit von mindestens 86 Stunden gewährt, so darf die tägliche Ruhezeit einmal in der Woche auf acht Stunden herabgesetzt werden.

#### Art. 18

<sup>1</sup> An Sonntagen ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern untersagt. Vorbehalten bleibt Artikel 19.

Verbot  
der  
Sonntags-  
arbeit

<sup>2</sup> Die Kantone können höchstens acht Feiertage im Jahr den Sonntagen gleichstellen und sie nach Kantonsteilen verschieden ansetzen.

<sup>3</sup> Der Arbeitnehmer ist berechtigt, an andern als an den von den Kantonen anerkannten konfessionellen Feiertagen die Arbeit auszusetzen. Er hat jedoch sein Vorhaben dem Arbeitgeber spätestens bei Beginn der Arbeit am Vortag anzuzeigen. Artikel 11 ist anwendbar.

#### Art. 19

<sup>1</sup> Vorübergehende Sonntagsarbeit kann von der kantonalen Behörde bewilligt werden, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer nur mit ihrem Einverständnis zu vorübergehender Sonntagsarbeit heranziehen und hat dafür einen Lohnzuschlag von wenigstens 50 Prozent zu bezahlen.

Ausnahmen  
vom Verbot  
der Sonntags-  
arbeit

<sup>2</sup> Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit kann, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist, für industrielle Betriebe vom Bundesamt und für andere Betriebe von der kantonalen Behörde bewilligt werden.

<sup>3</sup> Für den Besuch des Gottesdienstes ist den Arbeitnehmern auf ihren Wunsch die erforderliche Zeit nach Möglichkeit freizugeben.

#### Art. 20

<sup>1</sup> Fällt Sonntagsarbeit auf den Vormittag und den Nachmittag oder dauert sie länger als fünf Stunden, so ist während der vorhergehenden oder folgenden Woche eine auf einen Arbeitstag fallende Ersatzruhe von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren. Innert zwei Wochen muss wenigstens einmal ein ganzer Sonntag als wöchentlicher Ruhetag freigegeben werden. Vorbehalten bleibt Artikel 25.

Ersatzruhe  
bei Sonntags-  
arbeit



<sup>2</sup> Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer während der Ersatzruhe vorübergehend zur Arbeit heranziehen, soweit dies notwendig ist, um dem Verderb von Gütern vorzubeugen oder um Betriebsstörungen zu vermeiden oder zu beseitigen; doch ist die Ersatzruhe spätestens in der folgenden Woche zu gewähren.

#### Art. 21

Wöchentliche  
freier  
Halbtage

<sup>1</sup> Wird die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage verteilt, so ist den Arbeitnehmern jede Woche ein freier Halbtage zu gewähren, mit Ausnahme der Wochen, in die ein arbeitsfreier Tag fällt.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber darf im Einverständnis mit dem Arbeitnehmer die wöchentlichen freien Halbtage für höchstens vier Wochen zusammenhängend gewähren; die wöchentliche Höchst Arbeitszeit ist im Durchschnitt einzuhalten.

<sup>3</sup> Artikel 20, Absatz 2 ist sinngemäss anwendbar.

#### Art. 22

Verbot der  
Abgeltung  
der Ruhezeit

Die Ruhezeit darf nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden, ausser wenn das Arbeitsverhältnis endigt.

### 3. Schichtarbeit und ununterbrochener Betrieb

#### Art. 23

Zweischichtige  
Tagesarbeit

<sup>1</sup> Zweischichtige Tagesarbeit, mit der eine Verschiebung der Grenzen der Tagesarbeit verbunden ist, kann, sofern ein Bedürfnis nachgewiesen wird, für industrielle Betriebe vom Bundesamt und für andere Betriebe von der kantonalen Behörde bewilligt werden.

<sup>2</sup> In industriellen Betrieben darf die tägliche Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer neun Stunden nicht überschreiten und muss, mit Einschluss der Pausen, innert eines Zeitraumes von zehn Stunden liegen. Artikel 17, Absatz 4 ist sinngemäss anwendbar.

#### Art. 24

Drei- und  
mehrschichtige  
Arbeit

<sup>1</sup> Vorübergehende drei- oder mehrschichtige Arbeit kann von der kantonalen Behörde bewilligt werden, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird. Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmer nur mit ihrem Einverständnis zu vorübergehender Nachtarbeit heranziehen und hat dafür einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 Prozent zu bezahlen.

<sup>2</sup> Dauernde oder regelmässig wiederkehrende drei- oder mehrschichtige Arbeit kann, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist, für industrielle Betriebe vom Bundesamt und für andere Betriebe von der kantonalen Behörde bewilligt werden.

<sup>3</sup> In industriellen Betrieben darf die Arbeitszeit innert 24 Stunden für den einzelnen Arbeitnehmer neun Stunden nicht überschreiten und muss, mit Einschluss der Pausen, innert eines Zeitraumes von zehn Stunden liegen. Artikel 17, Absatz 4 ist sinngemäss anwendbar.

#### Art. 25

<sup>1</sup> Ununterbrochener Betrieb kann, sofern er aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist, für industrielle Betriebe vom Bundesamt und für andere Betriebe von der kantonalen Behörde bewilligt werden.

Ununterbrochener Betrieb

<sup>2</sup> Durch Verordnung wird bestimmt, unter welchen Voraussetzungen und wie weit bei ununterbrochenem Betrieb die wöchentliche Höchstarbeitszeit verlängert und die Ruhezeit verkürzt werden kann. Dabei darf in der Regel die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Durchschnitt von 16 Wochen nicht überschritten werden.

#### 4. Weitere Vorschriften

#### Art. 26

<sup>1</sup> Über die Verschiebung der Grenzen der Tagesarbeit, die Überzeit-, Hilfs-, Nacht- und Sonntagsarbeit sowie über die Schichtarbeit und den ununterbrochenen Betrieb können zum Schutze der Arbeitnehmer durch Verordnung im Rahmen der wöchentlichen Höchstarbeitszeit weitere Bestimmungen aufgestellt werden.

Weitere Schutzbestimmungen

<sup>2</sup> Die wöchentliche Höchstarbeitszeit kann für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern durch Verordnung verkürzt werden, soweit dies zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist.

#### Art. 27

<sup>1</sup> Bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern können durch Verordnung ganz oder teilweise von den Vorschriften der Artikel 9 bis 21, 23 bis 25, 31, 34 und 36 ausgenommen und entsprechenden Sonderbestimmungen unterstellt werden, soweit dies mit Rücksicht auf ihre besonderen Verhältnisse notwendig ist.

Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern

<sup>2</sup> Solche Sonderbestimmungen können insbesondere erlassen werden

- a. für Betriebe der Erziehung, des Unterrichts, der Fürsorge, der Krankenpflege, der ärztlichen Behandlung sowie für Apotheken;
- b. für Betriebe der Beherbergung, der Bewirtung und der Unterhaltung sowie für Betriebe, die der Versorgung des Gastgewerbes bei besonderen Anlässen dienen;
- c. für Betriebe, die den Bedürfnissen des Fremdenverkehrs oder der landwirtschaftlichen Bevölkerung dienen;

- d. für Betriebe, die der Versorgung mit leicht verderblichen Gütern dienen;
- e. für Betriebe, die der Verarbeitung landwirtschaftlicher Erzeugnisse dienen, sowie für Gartenbaubetriebe, die nicht unter Artikel 2, Absatz 1, Buchstabe e fallen;
- f. für Forstbetriebe;
- g. für Betriebe, die der Versorgung mit Elektrizität, Gas oder Wasser dienen;
- h. für Betriebe, die der Versorgung von Fahrzeugen mit Betriebsstoffen oder ihrer Instandhaltung und Instandstellung dienen;
- i. für Redaktionen von Zeitungen und Zeitschriften;
- k. für das Bodenpersonal der Luftfahrt;
- l. für Arbeitnehmer auf Bauplätzen und in Steinbrüchen, für welche wegen ihrer geographischen Lage oder wegen besonderer klimatischer oder technischer Verhältnisse eine besondere Ordnung der Arbeitszeit erforderlich ist;
- m. für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit in erheblichem Masse blosser Präsenzzeit ist oder deren Tätigkeit in erheblichem Masse Reisen oder eine häufige Verlegung des Arbeitsplatzes erfordert.

#### Art. 28

**Geringfügige  
Abweichungen**

Die zuständige Behörde ist ermächtigt, in ihren Arbeitszeitbewilligungen ausnahmsweise geringfügige Abweichungen von den Vorschriften des Gesetzes oder einer Verordnung vorzusehen, soweit der Befolgung dieser Vorschriften ausserordentliche Schwierigkeiten entgegenstehen und das Einverständnis der Mehrheit der beteiligten Arbeitnehmer oder deren Vertretung im Betriebe vorliegt.

### IV. Sonderschutz der jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer

#### 1. Jugendliche Arbeitnehmer

#### Art. 29

**Allgemeine  
Vorschriften**

<sup>1</sup> Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer beider Geschlechter bis zum vollendeten 19. Altersjahr und Lehrlinge bis zum vollendeten 20. Altersjahr.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat auf die Gesundheit der Jugendlichen gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er hat namentlich darauf zu achten, dass die Jugendlichen nicht überanstrengt werden und vor schlechten Einflüssen im Betriebe bewahrt bleiben.

<sup>3</sup> Die Verwendung Jugendlicher für bestimmte Arbeiten kann zum Schutze von Leben und Gesundheit oder zur Wahrung der Sittlichkeit durch Verordnung untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden.

<sup>4</sup> Bei der Einstellung eines Jugendlichen hat der Arbeitgeber einen Altersausweis zu verlangen. Durch Verordnung kann bestimmt werden, dass ausserdem ein ärztliches Zeugnis beizubringen ist.

#### Art. 30

<sup>1</sup> Vor dem vollendeten 15. Altersjahr dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Vorbehalten bleiben die Absätze 2 und 3.

Mindestalter

<sup>2</sup> Durch Verordnung wird bestimmt, für welche Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern sowie unter welchen Voraussetzungen Jugendliche im Alter von mehr als 13 Jahren zu Botengängen und leichten Arbeiten herangezogen werden dürfen.

<sup>3</sup> Die Kantone, in denen die Schulpflicht vor dem vollendeten 15. Altersjahr endigt, können durch Verordnung ermächtigt werden, für schulentlassene Jugendliche im Alter von mehr als 14 Jahren unter besonderen Voraussetzungen Ausnahmen zu bewilligen.

#### Art. 31

<sup>1</sup> Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf diejenige der andern im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer und, falls keine anderen Arbeitnehmer vorhanden sind, die ortsübliche Arbeitszeit nicht überschreiten und nicht mehr als neun Stunden betragen. Auf die Arbeitszeit sind allfällige Überzeit- und Hilfsarbeit sowie obligatorischer Unterricht, soweit er in die Arbeitszeit fällt, anzurechnen.

Arbeits-  
und Ruhezeit

<sup>2</sup> Die Tagesarbeit der Jugendlichen muss, mit Einschluss der Pausen, innert eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen. Die Grenzen der Tagesarbeit dürfen nur für Jugendliche im Alter von mehr als 16 Jahren und nur von 20 Uhr bis 22 Uhr verschoben werden.

<sup>3</sup> Jugendliche dürfen bis zum vollendeten 16. Altersjahr zu Überzeit- und Hilfsarbeit nicht verwendet werden.

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber darf Jugendliche während der Nacht und an Sonntagen nicht beschäftigen. Ausnahmen können, insbesondere im Interesse der beruflichen Ausbildung, durch Verordnung vorgesehen werden.

#### Art. 32

<sup>1</sup> Erkrankt der Jugendliche, erleidet er einen Unfall oder erweist er sich als gesundheitlich oder sittlich gefährdet, so ist der Inhaber der elterlichen Gewalt oder der Vormund zu benachrichtigen. Bis zum Eintreffen ihrer Weisungen hat der Arbeitgeber die gebotenen Massnahmen zu treffen.

Besondere  
Fürsorge-  
pflichten des  
Arbeitgebers

<sup>2</sup> Lebt der Jugendliche in der Hausgemeinschaft des Arbeitgebers, so hat dieser für eine ausreichende und dem Alter entsprechende Verpflegung sowie für gesundheitlich und sittlich einwandfreie Unterkunft zu sorgen.

## 2. Weibliche Arbeitnehmer

### Art. 83

Allgemeine  
Vorschriften

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat auf die Gesundheit der weiblichen Arbeitnehmer gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen.

<sup>2</sup> Die Verwendung weiblicher Arbeitnehmer für bestimmte Arbeiten kann zum Schutze von Leben und Gesundheit oder zur Wahrung der Sittlichkeit durch Verordnung untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden.

### Art. 84

Arbeits- und  
Ruhezeit

<sup>1</sup> Die Tagesarbeit der weiblichen Arbeitnehmer muss, mit Einschluss der Arbeitsunterbrechungen, innert eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen. Die Grenzen der Tagesarbeit dürfen nur von 6 Uhr bis 5 Uhr und von 20 Uhr bis 22 Uhr verschoben werden.

<sup>2</sup> Wird die wöchentliche Arbeitszeit im Einverständnis mit den Arbeitnehmern durchgehend oder für einzelne Wochen auf fünf Tage festgelegt, so darf die Grenze der Tagesarbeit bis 23 Uhr verschoben werden, und bei schichtähnlichem Gruppenbetrieb darf die Tagesarbeit, mit Einschluss der Arbeitsunterbrechungen, innert eines Zeitraumes von 13 Stunden liegen.

<sup>3</sup> Nacht- oder Sonntagsarbeit von weiblichen Arbeitnehmern darf nur unter besonderen, durch Verordnung zu bestimmenden Voraussetzungen bewilligt werden.

### Art. 85

Schutz der  
Schwangeren  
und Mütter

<sup>1</sup> Schwangere dürfen nur mit ihrem Einverständnis und keinesfalls über die ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden. Sie dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit wegbleiben oder diese verlassen.

<sup>2</sup> Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach ihrer Niederkunft nicht beschäftigt werden; doch darf der Arbeitgeber auf ihr Verlangen diesen Zeitraum bis auf sechs Wochen verkürzen, sofern der Wiedereintritt der Arbeitsfähigkeit durch ärztliches Zeugnis ausgewiesen ist.

<sup>3</sup> Stillende Mütter dürfen auch nach Ablauf von acht Wochen seit ihrer Niederkunft nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Zum Stillen ist ihnen die erforderliche Zeit freizugeben.

## Art. 36

<sup>1</sup> Bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit ist auf weibliche Arbeitnehmer, die einen Haushalt mit Familienangehörigen besorgen, Rücksicht zu nehmen. Auf ihr Verlangen ist ihnen eine Mittagspause von wenigstens anderthalb Stunden zu gewähren.

Weibliche Arbeitnehmer, die einen Haushalt besorgen

<sup>2</sup> Weibliche Arbeitnehmer, die einen Haushalt mit Familienangehörigen besorgen, dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeitarbeit und in industriellen Betrieben nicht zu Hilfsarbeit herangezogen werden.

## V. Betriebsordnung

## Art. 37

<sup>1</sup> Für industrielle Betriebe ist eine Betriebsordnung aufzustellen.

Aufstellung

<sup>2</sup> Durch Verordnung kann die Aufstellung einer Betriebsordnung auch für nicht-industrielle Betriebe vorgeschrieben werden, soweit die Art des Betriebes oder die Zahl der Arbeitnehmer dies rechtfertigen.

<sup>3</sup> Andere nicht-industrielle Betriebe können nach Massgabe der Vorschriften dieses Abschnittes freiwillig eine Betriebsordnung aufstellen.

<sup>4</sup> Die Betriebsordnung wird zwischen dem Arbeitgeber und einer von den Arbeitnehmern frei gewählten Vertretung schriftlich vereinbart oder vom Arbeitgeber nach Anhören der Arbeitnehmer erlassen.

## Art. 38

<sup>1</sup> In der Betriebsordnung sind das Verhalten der Arbeitnehmer im Betriebe, die Gesundheitsvorsorge und die Unfallverhütung, die Lohnperiode, die Zeit und der Ort der Lohnzahlung, die Auszahlungsweise sowie die Kündigungstermine zu regeln.

Inhalt

<sup>2</sup> Die Betriebsordnung darf dem zwingenden Recht und den für den Arbeitgeber verbindlichen Gesamtarbeitsverträgen nicht widersprechen.

## Art. 39

<sup>1</sup> Die Betriebsordnung bedarf der Genehmigung der kantonalen Behörde; diese holt das Gutachten des Eidgenössischen Arbeitsinspektorates ein und erteilt die Genehmigung, wenn die Betriebsordnung dem zwingenden Rechte nicht widerspricht.

Genehmigung; Wirkungen

<sup>2</sup> Nach der Bekanntgabe im Betrieb ist die Betriebsordnung für den Arbeitgeber und für die Arbeitnehmer verbindlich.

## VI. Durchführung des Gesetzes

### 1. Durchführungsbestimmungen

#### Art. 40

<sup>1</sup> Der Bundesrat ist zuständig zum Erlasse

- a. von Verordnungsbestimmungen in den vom Gesetz ausdrücklich vorgesehenen Fällen;
- b. von Ausführungsbestimmungen zur nähern Umschreibung einzelner Vorschriften des Gesetzes;
- c. von Verwaltungsbestimmungen für die Vollzugs- und Aufsichtsbehörden.

<sup>2</sup> Vor dem Erlasse von Bestimmungen gemäss Absatz 1, Buchstaben a und b sind die Kantone, die Eidgenössische Arbeitskommission und die zuständigen Organisationen der Wirtschaft anzuhören.

### 2. Aufgaben und Organisation der Behörden

#### Art. 41

Kantone

<sup>1</sup> Der Vollzug des Gesetzes und der Verordnungen obliegt, unter Vorbehalt von Artikel 42, den Kantonen. Diese bezeichnen die zuständigen Vollzugsbehörden und eine kantonale Rekursbehörde.

<sup>2</sup> Die Kantone erstatten dem Bundesrat nach Ablauf jedes zweiten Jahres Bericht über den Vollzug.

<sup>3</sup> Bestehen Zweifel über die Anwendbarkeit des Gesetzes auf einzelne nicht-industrielle Betriebe oder einzelne Arbeitnehmer in industriellen oder nicht-industriellen Betrieben, so entscheidet die kantonale Behörde.

#### Art. 42

Bund

<sup>1</sup> Der Bund übt die Oberaufsicht über den Vollzug des Gesetzes und der Verordnungen durch die Kantone aus. Er kann den kantonalen Vollzugsbehörden Weisungen erteilen.

<sup>2</sup> Dem Bund obliegen ferner die Vollzugsmassnahmen, für die ihn das Gesetz ausdrücklich als zuständig erklärt, sowie der Vollzug des Gesetzes und der Verordnungen in den Betrieben des Bundes im Sinne von Artikel 2, Absatz 2.

<sup>3</sup> Die Aufgaben des Bundes im Sinne der Absätze 1 und 2 obliegen dem Bundesamt, soweit sie nicht dem Bundesrat oder dem Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement vorbehalten bleiben.

<sup>4</sup> Für die Durchführung seiner Aufgaben stehen dem Bundesamt die Eidgenössischen Arbeitsinspektorate und der Arbeitsärztliche Dienst zur Verfügung. Es kann ferner besondere Fachinspektorate oder Sachverständige heranziehen.

## Art. 43

<sup>1</sup> Der Bundesrat bestellt eine Eidgenössische Arbeitskommission aus Vertretern der Kantone und wissenschaftlichen Sachverständigen, aus Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in gleicher Zahl sowie aus Vertretern weiterer Organisationen.

Arbeitskommission

<sup>2</sup> Die Arbeitskommission begutachtet zuhanden der Bundesbehörden Fragen der Gesetzgebung und des Vollzugs. Sie ist befugt, von sich aus Anregungen zu machen.

## Art. 44

Personen, die mit dem Vollzug oder der Aufsicht betraut sind oder dabei mitwirken, und die Mitglieder der Eidgenössischen Arbeitskommission sind verpflichtet, über die Tatsachen, die ihnen bei ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, das Amtsgeheimnis zu wahren.

Schweigepflicht

## 3. Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer

## Art. 45

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber und die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen die erforderlichen Auskünfte für den Vollzug des Gesetzes und der Verordnungen zu erteilen.

Auskunftspflicht

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber hat den Vollzugs- und Aufsichtsorganen den Zutritt zum Betriebe, die Vornahme von Feststellungen und die Entnahme von Proben zu gestatten.

## Art. 46

Der Arbeitgeber hat Verzeichnisse oder andere Unterlagen, aus denen die für den Vollzug des Gesetzes und der Verordnungen erforderlichen Angaben ersichtlich sind, den Vollzugs- und Aufsichtsorganen zur Verfügung zu halten.

Verzeichnisse und andere Unterlagen

## Art. 47

<sup>1</sup> In industriellen Betrieben hat der Arbeitgeber den Stundenplan und die erteilten Arbeitszeitbewilligungen durch Anschlag bekanntzugeben. Der Stundenplan ist der kantonalen Behörde mitzuteilen.

Bekanntgabe des Stundenplanes

<sup>2</sup> Für nicht-industrielle Betriebe kann die Bekanntgabe des Stundenplans und der erteilten Arbeitszeitbewilligungen durch Verordnung vorgeschrieben werden, soweit die Art des Betriebes oder die Zahl der Arbeitnehmer dies rechtfertigt.

## Art. 48

In den Fällen der Artikel 11, 12, Absatz 3, und 20, Absatz 2 hat der Arbeitgeber, bevor er Abweichungen von der ordentlichen Arbeitszeit anordnet, die er von sich aus treffen darf, den beteiligten Arbeitnehmern oder gegebenenfalls deren Vertretung im Betriebe Gelegenheit zur Mei-

Anhörung der Arbeitnehmer



nungsausserung zu geben und diese nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Diese Vorschrift gilt auch für die zeitliche Ansetzung der Pausen gemäss Artikel 15, Absatz 1.

#### Art. 49

Bewilligungs-  
gesuche

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat Gesuche für die im Gesetze vorgesehenen Bewilligungen rechtzeitig einzureichen und zu begründen sowie die erforderlichen Unterlagen beizufügen.

<sup>2</sup> Kann in dringlichen Fällen das Gesuch für eine Arbeitszeitbewilligung nicht rechtzeitig gestellt werden, so hat der Arbeitgeber dies so rasch als möglich nachzuholen und die Verspätung zu begründen. In nicht voraussehbaren Fällen von geringfügiger Tragweite kann auf die nachträgliche Einreichung eines Gesuches verzichtet werden.

<sup>3</sup> Für Arbeitszeitbewilligungen und für die Genehmigung von Betriebsordnungen dürfen lediglich mässige Kanzleigebühren erhoben werden.

#### 4. Verfügungsverfügungen und Verwaltungsmassnahmen

#### Art. 50

Verwaltungs-  
verfügungen

<sup>1</sup> Die auf Grund des Gesetzes oder einer Verordnung getroffenen Verfügungen sind schriftlich zu eröffnen. Verfügungen, durch welche ein Gesuch ganz oder teilweise abgelehnt wird, sind zu begründen, unter Hinweis auf Beschwerderecht, Beschwerdefrist und Beschwerdeinstanz.

<sup>2</sup> Die Verfügungen können jederzeit geändert oder aufgehoben werden, wenn sich die zugrunde liegenden Tatsachen ändern.

#### Art. 51

Vorgehen  
bei Nicht-  
befolgung  
von Vor-  
schriften  
oder  
Verfügungen

<sup>1</sup> Werden Vorschriften des Gesetzes oder einer Verordnung oder wird eine Verfügung nicht befolgt, so macht die kantonale Behörde, das Eidgenössische Arbeitsinspektorat oder der Arbeitsärztliche Dienst den Fehlbaren darauf aufmerksam und verlangt die Einhaltung der nicht befolgten Vorschrift oder Verfügung.

<sup>2</sup> Leistet der Fehlbare dem Verlangen keine Folge, so erlässt die kantonale Behörde eine entsprechende Verfügung, verbunden mit der Strafandrohung des Artikels 292 des Strafgesetzbuches.

<sup>3</sup> Wird durch einen Verstoss im Sinne von Absatz 1 zugleich ein Gesamtarbeitsvertrag verletzt, so kann die kantonale Behörde in geeigneter Weise auf die Massnahmen der Vertragsparteien zur Durchsetzung des Gesamtarbeitsvertrages Rücksicht nehmen.

#### Art. 52

Massnahmen  
des Ver-  
waltungs-  
zwangs

<sup>1</sup> Wird eine Verfügung im Sinne von Artikel 51, Absatz 2 missachtet, so ergreift die kantonale Behörde die zur Herbeiführung des rechtmässigen Zustandes erforderlichen Massnahmen.

<sup>2</sup> Werden Leben oder Gesundheit von Arbeitnehmern oder die Umgebung des Betriebes durch die Missachtung einer Verfügung im Sinne von Artikel 51, Absatz 2 erheblich gefährdet, so kann die kantonale Behörde nach vorheriger schriftlicher Androhung die Benützung von Räumen oder Einrichtungen verhindern und in besonders schweren Fällen den Betrieb für eine bestimmte Zeit schliessen.

#### Art. 53

<sup>1</sup> Wird eine Arbeitszeitbewilligung nicht eingehalten, so kann die Bewilligungsbehörde, unabhängig vom Verfahren gemäss Artikel 51 und 52, die Bewilligung nach vorheriger schriftlicher Androhung aufheben und, wenn die Verhältnisse dies rechtfertigen, die Erteilung neuer Bewilligungen für eine bestimmte Zeit sperren.

Entzug und Sperre von Arbeitszeitbewilligungen

<sup>2</sup> Missbraucht ein Arbeitgeber die Befugnis zur Anordnung von Überzeitarbeit ohne Bewilligung, so kann ihm die kantonale Behörde diese Befugnis für eine bestimmte Zeit entziehen.

#### Art. 54

<sup>1</sup> Die zuständigen Behörden sind verpflichtet, Anzeigen wegen Nichtbefolgung des Gesetzes, einer Verordnung oder einer Verfügung zu prüfen und, falls sie begründet sind, gemäss Artikel 51 bis 53 zu verfahren.

Anzeigen

<sup>2</sup> Trifft die Behörde auf Anzeige hin keine oder ungenügende Vorgehen, so kann die übergeordnete Behörde angerufen werden.

### 5. Verwaltungsrechtspflege

#### Art. 55

<sup>1</sup> Gegen Verfügungen des Bundesamtes über die Unterstellung industrieller Betriebe ist die Verwaltungsgerichtsbeschwerde an das Bundesgericht nach Massgabe der Bundesgesetzgebung über die Organisation der Bundesrechtspflege zulässig.

Beschwerde gegen Verfügungen des Bundesamtes

<sup>2</sup> Gegen andere Verfügungen des Bundesamtes ist die Verwaltungsbeschwerde an das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement nach Massgabe der Bundesgesetzgebung über die Organisation der Bundesverwaltung zulässig.

#### Art. 56

<sup>1</sup> Gegen Verfügungen der kantonalen Behörde kann innert 30 Tagen, von der Eröffnung der Verfügung an gerechnet, Beschwerde bei der kantonalen Rekursbehörde erhoben werden.

Beschwerde gegen Verfügungen der kantonalen Behörde

<sup>2</sup> Der Entscheid ist dem Beschwerdeführer und der Behörde, deren Verfügung angefochten wurde, schriftlich mit Angabe der Gründe und mit Rechtsmittelbelehrung zu eröffnen. Im übrigen richtet sich das Verfahren nach kantonalem Recht.

## Art. 57

Weiterzug  
von Ent-  
scheidungen  
der letzten  
kantonalen  
Instanz

<sup>1</sup> Gegen Entscheide der letzten kantonalen Instanz über die Anwendbarkeit des Gesetzes auf einzelne nicht-industrielle Betriebe oder einzelne Arbeitnehmer in industriellen oder nicht-industriellen Betrieben ist die Verwaltungsgerichtsbeschwerde an das Bundesgericht nach Massgabe der Bundesgesetzgebung über die Organisation der Bundesrechtspflege zulässig.

<sup>2</sup> Gegen andere Entscheide der letzten kantonalen Instanz ist die Verwaltungsbeschwerde an den Bundesrat nach Massgabe der Bundesgesetzgebung über die Organisation der Bundesrechtspflege zulässig.

## Art. 58

Beschwerde-  
berechtigung  
und auf-  
schiebende  
Wirkung

<sup>1</sup> Beschwerdeberechtigt sind ausser den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern deren Verbände sowie Personen, die ein unmittelbares Interesse nachweisen.

<sup>2</sup> Beschwerden gemäss Artikel 55, Absatz 1 und Artikel 57, Absatz 1 haben aufschiebende Wirkung.

## 6. Strafbestimmungen

## Art. 59

Strafrechtliche  
Verantwortlich-  
keit des  
Arbeitgebers

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber ist strafbar, wenn er Vorschriften des Gesetzes oder einer Verordnung

- a. über Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt;
- b. über die Arbeits- und Ruhezeit vorsätzlich zuwiderhandelt;
- c. über den Sonderschutz der jugendlichen oder weiblichen Arbeitnehmer vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt.

<sup>2</sup> Macht sich im Betrieb einer Einzelfirma eine vom Arbeitgeber mit der Leitung des Betriebes betraute Person einer Widerhandlung schuldig, so ist diese Person strafbar. Der Arbeitgeber ist nur strafbar, wenn er von der Widerhandlung Kenntnis hat und es unterlässt, sie zu verhindern oder für Abhilfe zu sorgen.

<sup>3</sup> Wird eine Widerhandlung im Betrieb einer juristischen Person oder einer Handelsgesellschaft begangen, so sind diejenigen Personen strafbar, die für sie gehandelt haben oder hätten handeln sollen. Die juristische Person oder die Gesellschaft haftet solidarisch für Bussen und Kosten, sofern sie nicht nachweist, dass sie alle erforderliche Sorgfalt angewendet hat, um die Einhaltung der Vorschriften durch die genannten Personen zu bewirken.

## Art. 60

Strafrechtliche  
Verantwortlich-  
keit des  
Arbeitnehmers

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer ist strafbar, wenn er Vorschriften des Gesetzes oder einer Verordnung über Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung vorsätzlich zuwiderhandelt.

<sup>2</sup> Werden dadurch Leben oder Gesundheit anderer Personen erheblich gefährdet, so ist auch die fahrlässige Widerhandlung strafbar.

#### Art. 61

<sup>1</sup> Der Täter wird mit Busse bestraft.

Strafen

<sup>2</sup> Bei vorsätzlicher Widerhandlung kann in schweren Fällen auf Haft erkannt werden. Der Fall gilt insbesondere als schwer, wenn der Täter Vorschriften des Gesetzes oder einer Verordnung

- a. über Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zuwiderhandelt und dadurch Leben oder Gesundheit von Arbeitnehmern oder anderer Personen erheblich gefährdet;
- b. über den Sonderschutz der jugendlichen oder weiblichen Arbeitnehmer zuwiderhandelt.

<sup>3</sup> Wurde auf Grund eines Gesamtarbeitsvertrages eine angemessene Konventionalstrafe ausgesprochen, so kann der Richter die Busse ermässigen oder von einer solchen absehen.

#### Art. 62

<sup>1</sup> Die besonderen Bestimmungen des Strafgesetzbuches<sup>1)</sup> bleiben vorbehalten.

Vorbehalt des  
Strafgesetzbuches  
und  
Straf-  
verfolgung

<sup>2</sup> Die Strafverfolgung ist Sache der Kantone.

### VII. Änderung von Bundesgesetzen

#### Art. 63

Das Bundesgesetz vom 11. April 1889<sup>2)</sup> über Schuldbetreibung und Konkurs wird wie folgt geändert:

Bundesgesetz  
über Schuld-  
betreibung  
und Konkurs

##### *Art. 219, Abs. 4, Erste Klasse*

- a. Die Forderungen von Arbeitnehmern und Heimarbeitern aus dem Arbeitsverhältnis, die in den letzten sechs Monaten vor der Konkursöffnung entstanden sind, die Forderungen wegen vorzeitiger Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge Konkurses des Arbeitgebers und die Rückforderungen von Kautionen.
- b. Die Beerdigungskosten.

#### Art. 64

Das Schweizerische Obligationenrecht vom 30. März 1911<sup>3)</sup> wird wie folgt geändert:

Obligationen-  
recht

##### *1. Art. 328, Abs. 1 und 1<sup>bis</sup>*

<sup>1</sup> Der Dienstpflichtige hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Dienstherrn in guten Treuen zu wahren.

<sup>1)</sup> BS 3, 203.

<sup>2)</sup> BS 3, 3.

<sup>3)</sup> BS 2, 199.

<sup>1</sup>bis Der Dienstpflichtige darf während der Dauer des Dienstverhältnisses keine Arbeit gegen Entgelt für einen Dritten leisten, soweit dadurch die Treuepflicht des Dienstpflichtigen verletzt wird, insbesondere soweit der Dienstherr durch den Dienstpflichtigen konkurrenziert wird.

## 2. Art. 34<sup>bis</sup> (neu)

6<sup>bis</sup>. Ferien

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern wenigstens zwei Wochen Ferien im Jahre zu gewähren, jugendlichen Arbeitnehmern bis zum vollendeten 19. Altersjahre und Lehrlingen bis zum vollendeten 20. Altersjahre wenigstens drei Wochen.

<sup>2</sup> Die Kantone sind befugt, die Dauer der Ferien bis zu drei Wochen zu verlängern.

<sup>3</sup> Die Ferien sind in der Regel zusammenhängend und im Verlaufe des betreffenden Dienstjahres, spätestens aber im folgenden Dienstjahre zu gewähren; bei jugendlichen Arbeitnehmern müssen zwei Ferienwochen zusammenhängen. Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist.

<sup>4</sup> Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn, samt einer angemessenen Entschädigung für ausfallenden Naturallohn, zu entrichten.

<sup>5</sup> Die Ferien dürfen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.

<sup>6</sup> Leistet der Arbeitnehmer während der Ferien entgeltliche Arbeit für einen Dritten und werden dadurch die berechtigten Interessen des Arbeitgebers verletzt, so kann dieser den Ferienlohn verweigern und bereits bezahlten Ferienlohn zurückverlangen.

<sup>7</sup> Durch Gesamtarbeitsvertrag oder Normalarbeitsvertrag kann eine von den Bestimmungen der Absätze 1 bis 4 abweichende Regelung getroffen werden, durch Gesamtarbeitsvertrag aber nur, wenn sie für die Arbeitnehmer im ganzen mindestens gleichwertig ist.

## Art. 65

Das Bundesgesetz vom 13. Juni 1911<sup>1)</sup> über die Kranken- und Unfallversicherung wird wie folgt geändert:

Bundesgesetz  
über die  
Kranken- und  
Unfall-  
versicherung

### 1. Art. 60, Abs. 1, Ziff. 2

2. der industriellen Betriebe im Sinne von Artikel 5 des Bundesgesetzes vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel;

<sup>1)</sup> BS 8, 281.

2. Art. 60<sup>bis</sup>, Ziff. 3

3. zu bestimmen, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang eine Rückwirkung von Entscheiden über die Zugehörigkeit zur Versicherung eintritt. Die Rückwirkung der Versicherung kann auch für industrielle Betriebe im Sinne von Artikel 5 des Bundesgesetzes vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel ausgesprochen werden.

3. Art. 65, Abs. 1, I<sup>bis</sup> und 3

<sup>1</sup> In jedem der in Artikel 60 und folgenden bezeichneten Betrieben hat der Betriebsinhaber oder sein Stellvertreter zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stande der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind.

<sup>1bis</sup> Der Betriebsinhaber oder sein Stellvertreter hat die Versicherten bei der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten zur Mitwirkung heranzuziehen.

<sup>3</sup> Der Bundesrat ordnet die Mitwirkung der Eidgenössischen Arbeitsinspektorate bei der Unfallverhütung sowie die Anwendung dieses Artikels auf solche Betriebe, die für die Unfallverhütung besonderen bundesrechtlichen Bestimmungen unterstehen.

4. Art. 65<sup>ter</sup> (neu)

<sup>1</sup> Die Versicherten sind verpflichtet, den Betriebsinhaber oder seinen Stellvertreter in der Durchführung der Vorschriften über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen.

c. Pflichten der Versicherten

<sup>2</sup> Die Versicherten haben insbesondere die Sicherheits- und Gesundheitseinrichtungen richtig anzuwenden und dürfen sie ohne Erlaubnis des Betriebsinhabers oder seines Stellvertreters weder entfernen noch ändern.

<sup>3</sup> Bei Nichtbefolgung dieser Bestimmungen findet Artikel 66 des Gesetzes sinngemäss Anwendung.

5. Art. 132 (neu)

Die Angestellten und Arbeiter der Betriebe, die bisher als Fabriken der Versicherung unterstellt waren, aber künftig gemäss der Neufassung von Artikel 60, Absatz 1, Ziffer 2 des Gesetzes als nicht-industrielle Betriebe nicht mehr unterstellt sind, bleiben nach dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel während fünf Jahren weiterhin bei der Anstalt versichert.

H. Übergangsbestimmung

## Art. 66

Bundesgesetz  
betreffend  
die Arbeits-  
zeit beim  
Betriebe der  
Eisenbahnen  
und anderer  
Verkehrs-  
anstalten

Das Bundesgesetz vom 6. März 1920<sup>1)</sup> betreffend die Arbeitszeit beim Betriebe der Eisenbahnen und anderer Verkehrsanstalten wird wie folgt geändert:

1. Art. 1, Abs. 6 aufgehoben

2. Art. 8, Abs. 2 bis 4

<sup>2</sup> Schwangere dürfen nur mit ihrem Einverständnis und keinesfalls über die ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden. Sie dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit wegbleiben oder diese verlassen.

<sup>3</sup> Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach ihrer Niederkunft nicht beschäftigt werden; doch darf der Betriebsinhaber auf ihr Verlangen diesen Zeitraum bis auf sechs Wochen verkürzen, sofern der Wiedereintritt der Arbeitsfähigkeit durch ärztliches Zeugnis ausgewiesen ist.

<sup>4</sup> Stillende Mütter dürfen auch nach Ablauf von acht Wochen seit ihrer Niederkunft nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Zum Stillen ist ihnen die erforderliche Zeit freizugeben.

3. Art. 19<sup>bis</sup> (neu)

Verhältnis zum  
Arbeitsgesetz

Durch Verordnung können einzelne Bestimmungen des Arbeitsgesetzes anwendbar erklärt werden, soweit dies zum Schutze von Leben und Gesundheit oder zur Wahrung der Sittlichkeit erforderlich ist.

## Art. 67

Bundesgesetz  
über das Dienst-  
verhältnis der  
Bundesbeamten

Das Bundesgesetz vom 30. Juni 1927<sup>2)</sup> über das Dienstverhältnis der Bundesbeamten wird wie folgt geändert:

Art. 62, Abs. 1, zweiter Satz

Die Bundesgesetzgebung über die Arbeitszeit beim Betriebe der Eisenbahnen und anderer Verkehrsanstalten sowie über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) bleibt vorbehalten.

## Art. 68

Bundesgesetz  
über die  
Heimarbeit

Das Bundesgesetz vom 12. Dezember 1940<sup>3)</sup> über die Heimarbeit wird wie folgt geändert:

1. Art. 3, Abs. 1

<sup>1</sup> Bestehen im Einzelfalle Zweifel über die Anwendbarkeit des Gesetzes, so entscheidet hierüber die Kantonsregierung. Gegen Entschiede der letzten kantonalen Instanz ist die Verwaltungsgerichtsbeschwerde

<sup>1)</sup> BS 8, 154.

<sup>2)</sup> BS 1, 489.

<sup>3)</sup> BS 8, 229.

an das Bundesgericht nach Massgabe der Bundesgesetzgebung über die Organisation der Bundesrechtspflege zulässig.

*2. Art. 8, Abs. 5*

<sup>5</sup> Forderungen der Heimarbeiter gegenüber dem Arbeitgeber aus Heimarbeit gelten als Lohn Guthaben im Sinne von Artikel 93 des Bundesgesetzes vom 11. April 1889<sup>1)</sup> über Schuldbetreibung und Konkurs.

*3. Art. 10, Abs. 2 aufgehoben*

*4. Art. 11*

<sup>1</sup> Der Bundesrat bestellt eine Eidgenössische Heimarbeitskommission, in welcher der Bund, die Kantone, die Wissenschaft, die Arbeitgeber und die Heimarbeiter angemessen vertreten sind. Die Kommission kann für Erwerbszweige, in denen in erheblichem Umfange Heimarbeit ausgegeben wird, Ausschüsse bilden und Sachverständige beiziehen.

Heimarbeitskommission

<sup>2</sup> Die Heimarbeitskommission begutachtet zuhanden des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements Fragen der Arbeits- und Lohnverhältnisse in der Heimarbeit. Sie kann von sich aus dem Departement Anträge unterbreiten, insbesondere solche über Lohnfestsetzungen im Sinne von Artikel 12.

*5. Art. 12, Abs. 1*

<sup>1</sup> Sind die Löhne in der Heimarbeit eines Erwerbszweiges ausserordentlich niedrig und können sie nicht durch Gesamtarbeitsvertrag in angemessener Weise geregelt werden, so setzt sie der Bundesrat durch Verordnung fest. Er hört vorher die beteiligten Kantone, die Eidgenössische Heimarbeitskommission und die beteiligten Berufsverbände an.

*6. Art. 16, Abs. 2*

<sup>2</sup> Personen, die mit dem Vollzug oder der Aufsicht betraut sind oder dabei mitwirken, und die Mitglieder der Eidgenössischen Heimarbeitskommission sind verpflichtet, über die Tatsachen, die ihnen bei ihrer Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, das Amtsgeheimnis zu wahren.

*7. Art. 20, Abs. 1, Buchstabe c aufgehoben*

Art. 69

Das Bundesgesetz vom 13. Juni 1941<sup>2)</sup> über das Anstellungsverhältnis der Handelsreisenden wird wie folgt geändert:

Bundesgesetz über das Anstellungsverhältnis der Handelsreisenden

*Art. 9, Abs. 4 aufgehoben*

<sup>1)</sup> BS 3, 8.

<sup>2)</sup> BS 2, 776.



## Art. 70

Bundesgesetz  
über die  
Organisation  
der Bundes-  
rechtspflege

Das Bundesgesetz vom 16. Dezember 1943<sup>1)</sup> über die Organisation der Bundesrechtspflege wird wie folgt geändert:

## Art. 99, Ziff. IX

1. Arbeitsschutz
- a. Entscheide des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit betreffend die Unterstellung einzelner industrieller Betriebe unter die Sondervorschriften des Arbeitsgesetzes;
  - b. Entscheide der letzten kantonalen Instanz über die Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes auf einzelne nicht-industrielle Betriebe oder einzelne Arbeitnehmer in industriellen oder nicht-industriellen Betrieben;
  - c. Entscheide der letzten kantonalen Instanz über die Anwendbarkeit des Heimarbeitgesetzes.

## VIII. Schluss- und Übergangsbestimmungen

## Art. 71

Vorbehalten bleiben insbesondere

Vorbehalt  
von Vor-  
schriften  
des Bundes,  
der Kantone  
und der  
Gemeinden

- a. die Bundesgesetzgebung über die berufliche Ausbildung, über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer;
- b. Vorschriften des Bundes, der Kantone und der Gemeinden über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis;
- c. Polizeivorschriften des Bundes, der Kantone und der Gemeinden, wie namentlich solche über die Bau-, Feuer-, Gesundheits- und Wasserpolizei sowie über die Sonntagsruhe und über die Öffnungszeiten von Betrieben, die dem Detailverkauf, der Bewirtung oder der Unterhaltung dienen.

## Art. 72

Aufhebung  
eidgenössischer  
Vorschriften

<sup>1)</sup> Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes sind folgende Bundesgesetze aufgehoben:

- a. das Bundesgesetz vom 2. November 1898<sup>2)</sup> betreffend die Fabrikation und den Vertrieb von Zündhölzchen;
- b. das Bundesgesetz vom 18. Juni 1914<sup>3)</sup> betreffend die Arbeit in den Fabriken, unter Vorbehalt von Absatz 2;

<sup>1)</sup> BS 3, 531.

<sup>2)</sup> BS 8, 117.

<sup>3)</sup> BS 8, 3.

- c. das Bundesgesetz vom 31. März 1922<sup>1)</sup> über die Beschäftigung der jugendlichen und weiblichen Personen in den Gewerben;
- d. das Bundesgesetz vom 26. September 1931<sup>2)</sup> über die wöchentliche Ruhezeit;
- e. das Bundesgesetz vom 24. Juni 1938<sup>3)</sup> über das Mindestalter der Arbeitnehmer.

<sup>2</sup> Auf industrielle Betriebe bleiben die folgenden Vorschriften des Bundesgesetzes vom 18. Juni 1914 betreffend die Arbeit in den Fabriken weiterhin anwendbar:

- a. die zivilrechtlichen Vorschriften der Artikel 20 bis 26, 28, 29 und 69, Absätze 2 und 5;
- b. die Vorschriften der Artikel 30, 31 und 33 bis 35 über das Einigungswesen.

#### Art. 73

<sup>1</sup> Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes sind ferner aufgehoben:

- a. die kantonalen Vorschriften, die vom Gesetze geregelte Sachgebiete betreffen;
- b. die kantonalen Vorschriften über die Ferien, unter Vorbehalt von Absatz 2.

<sup>2</sup> Kantonale Vorschriften über die Feriendauer, die längere Ferien als Artikel 341<sup>bis</sup>, Absatz 1 des Obligationenrechts vorsehen, bleiben als zivilrechtliche Bestimmungen im Rahmen von Artikel 341<sup>bis</sup>, Absatz 2 des Obligationenrechts weiterhin in Kraft.

<sup>3</sup> Vorbehalten bleiben kantonale Vorschriften über die ärztliche Untersuchung der Jugendlichen, soweit der Bund von seiner Befugnis gemäss Artikel 29, Absatz 4 keinen Gebrauch macht.

<sup>4</sup> Die Kantone stellen bis zum Inkrafttreten des Gesetzes verbindlich fest, welche Vorschriften aufgehoben werden und welche weiterhin gelten. Diese Ausscheidung bedarf der Genehmigung des Bundesrates.

#### Art. 74

<sup>1</sup> Der Bundesrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes. Er kann einzelne Teile oder Vorschriften des Gesetzes in einem späteren Zeitpunkt in Kraft setzen.

<sup>2</sup> Setzt der Bundesrat nicht alle Vorschriften des Gesetzes auf den gleichen Zeitpunkt in Kraft, so bestimmt er mit der Inkraftsetzung der einzelnen Vorschriften, ob und inwieweit die in Artikel 72, Absatz 1 genannten Bundesgesetze aufgehoben sind.

<sup>1)</sup> BS 8, 206.

<sup>2)</sup> BS 8, 125.

<sup>3)</sup> BS 8, 217.

Also beschlossen vom Nationalrat,

Bern, den 18. März 1964.

Der Präsident: **Otto Hess**

Der Protokollführer: **Ch. Oser**

Also beschlossen vom Ständerat,

Bern, den 18. März 1964.

Der Präsident: **L. Danioth**

Der Protokollführer: **F. Weber**

---

Der Schweizerische Bundesrat beschliesst:

Das vorstehende Bundesgesetz ist gemäss Artikel 89, Absatz 2 der Bundesverfassung und Artikel 3 des Bundesgesetzes vom 17. Juni 1874 betreffend Volksabstimmung über Bundesgesetze und Bundesbeschlüsse zu veröffentlichen.

Bern, den 18. März 1964

Im Auftrag des Schweizerischen Bundesrates,

Der Bundeskanzler:

**Ch. Oser**

5203

Datum der Veröffentlichung: 19. März 1964

Ablauf der Referendumsfrist: 17. Juni 1964

---

## **Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) (Vom 18. März 1964)**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1964
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	11
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	---
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	19.03.1964
Date	
Data	
Seite	556-582
Page	
Pagina	
Ref. No	10 042 454

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert.

Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses.

Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.