

Die Betriebsordnung ArG Art. 37 ff., ArGV 1 Art. 73 und 74

Diese unterliegt den öffentlich – rechtlichen Vorschriften des ArG über die Aufstellung ArG Art. 37, dem Inhalt ArG Art. 38 sowie die behördliche Überprüfung und die Wirkung ArG Art. 39.

Folgende Bestimmungen werden in der Betriebsordnung (obligatorisch) geregelt:

- Gesundheitsvorsorge (Gesundheitsschutz)
- Unfallverhütung
- Ordnung im Betrieb
- Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb

Unter den fakultativen Inhalt gehören:

- Ordnungsstrafen

Unter den Begriff Ordnungsstrafen gelten nach Gesetz:

- Geldbusse
- Lohnkürzung
- Nacharbeit
- Versetzung
- Verlängerung der Arbeitszeit
- Suspendierung

Die Betriebsordnung kann auch andere Bestimmungen enthalten, die das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer betreffen, jedoch nur soweit, als ihr Gegenstand in dem Bereich, dem der Betrieb angehört, nicht üblicherweise durch GAV oder durch andere kollektive Vereinbarung geregelt wird.

Der Inhalt der Betriebsordnung darf dem zwingenden Recht und den für den Arbeitgeber verbindlichen GAV nicht widersprechen.

Der Betriebsinhaber hat bei obligatorischen wie freiwilligen Betriebsordnung die Wahl: entweder er vereinbart sie mit der Arbeitnehmervertretung oder er erlässt sie einseitig. Im Falle des einseitigen Erlasses, wofür sich die Betriebsinhaber in 90 % aller Fälle entscheiden, hat er die Arbeitnehmer lediglich anzuhören. Zu diesem Zwecke muss er gemäss ArGV 1 Art. 73 einen Entwurf im Betrieb gut sichtbar anschlagen oder den Arbeitnehmern aushändigen. Innert 4 Wochen ab Anschlag oder Anhörung können dann die Arbeitnehmer dazu ihre Stellungnahme abgeben, sei es schriftlich oder mündlich. Auf dieses Recht sind sie hinzuweisen. Rückweisung der schriftlichen Stellungnahme oder Weigerung der Anhörung ist ein Verfahrensmangel, der die Betriebsordnung unwirksam macht und die Arbeitsbehörden zum Eingreifen nach ArG Art. 51 berechtigt. Bei freiwilliger Betriebsordnung nur zur Untersagung ihrer Bekanntgabe im Betrieb. Eine inhaltliche Berücksichtigung der Einwendungen der Arbeitnehmer ist nicht erforderlich. Für den Fall der Beschäftigung von Fremdarbeitern wird die Auffassung vertreten, der Entwurf müsse auch in deren Fremdsprache verfasst werden, um dem Betreffenden die Kenntnisnahme zu ermöglichen. Dies ist dahin einzuschränken, dass eine fremdsprachige Fassung nur erforderlich ist, wenn man sich auch in den übrigen Belangen mit den Betreffenden in deren Sprache verständigt.

Obligatorische wie freiwillige Betriebsordnung müssen also der zuständigen Behörde eingesandt werden und zwar in dreifacher Ausführung ArGV 1 Art. 74. Die Einsendung ist aber nicht Voraussetzung für eine Wirksamkeit. Geprüft werden soll die Einhaltung der Verfahrensvorschriften für das Zustandekommen der Betriebsordnung und inhaltlich nur die Vereinbarkeit mit dem Arbeitsgesetz.