



# Betriebsordnung – Ordnung im Betrieb?

Jeder Arbeitgeber steht vor der Frage, wie er die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer sowie ihr Verhalten im Betrieb regeln will. Der vorliegende Artikel zeigt, welche Handlungsspielräume ein Arbeitgeber hat, wobei das Augenmerk auf der Betriebsordnung liegt.

---

Von Melanie Jauch, lic. iur. Rechtsanwältin

Grundsätzlich gibt es vier Instrumente, um ein Arbeitsverhältnis zu strukturieren: Den Einzelarbeitsvertrag, welcher nur zwischen dem betroffenen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber gültig ist, den Gesamtarbeitsvertrag (GAV), der zwischen einem Berufsverband und einem Unternehmerverband ausgehandelt wurde und für angeschlossene Betriebe verbindlich ist, sowie die Betriebsordnung oder das Personalreglement, wenn für alle Arbeitnehmer im Betrieb die gleichen einheitlichen Bestimmungen gelten sollen.

Erlasse wie Einzelarbeitsvertrag, GAV oder Personalreglement beinhalten insbesondere Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer, eine Betriebsordnung regelt insbesondere das Verhalten der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz.

## **DIE UNTERSCHIEDE**

Eine Betriebsordnung im rechtlichen Sinne beinhaltet primär den Gesundheitsschutz und die Unfallverhütung, aber auch Ordnung und Verhalten im Betrieb. Eine Betriebsordnung, die nur Verhaltensvorschriften enthält, kann einseitig durch den Arbeitgeber erlassen werden. Hierfür ist allerdings die Zustellung an das kantonale Arbeitsinspektorat erforderlich. Auf die Betriebs-

ordnung wird nachfolgend noch im Detail eingegangen.

Ein Personalreglement beinhaltet demgegenüber die allgemeinen Anstellungsbedingungen. Diese können selbstverständlich auch in die Einzelarbeitsverträge integriert werden. Der Vorteil eines Personalreglements besteht aber darin, dass damit die Arbeitsverträge entsprechend kurz gestaltet werden können. Inhalt kann sein: Arbeitszeiten, Ferien, Feiertage, Überstunden, Gratifikation, Boni, Spesen, Personalvorsorge, Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Mutterschaft.

Ein Personalreglement kann – weil es Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer beinhaltet – nur mit

Zustimmung der Arbeitnehmer eingeführt oder geändert werden.

### ZWINGEND FÜR INDUSTRIELLE BETRIEBE

Eine Betriebsordnung ist für industrielle Betriebe zwingend. Ein industrieller Betrieb zeichnet sich insbesondere aus durch von Maschinen bestimmte Verfahrensabläufe, durch den Umstand, dass Maschinen den wesentlichen Teil der Arbeit übernehmen, durch eine repetitive Arbeit der Arbeitnehmer oder durch besondere Gefahren für Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer (Art. 5 Abs. 2 ArG).

Den nicht industriellen Betrieben steht es frei, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen ebenfalls eine Betriebsordnung zu erlassen.

### SCHUTZ VOR GEFAHREN

Eine Betriebsordnung muss Bestimmungen über den Gesundheitsschutz und die Unfallverhütung enthalten. Dabei sollen unter Berücksichtigung der arbeitsplatzspezifischen Risiken die Schutzmassnahmen aufgeführt werden, so zum Beispiel die Nutzung von Schutzeinrichtungen, die Meldung allfälliger Mängel, der Schutz vor besonderen Gefahren im Betrieb sowie die Vorkehrungen zur sicheren Instandhaltung von Maschinen und Werkzeugen. Eine Betriebsordnung soll nicht nur vor physischen, sondern auch vor psychischen Gefahren schützen. Deshalb ist es empfehlenswert, auch Massnahmen gegen Diskriminierung, Mobbing und sexuelle Belästigung aufzuführen. Des Weiteren können, wenn notwendig, Bestimmungen über die Ordnung im Betrieb und das Verhalten der Arbeitnehmer aufgestellt werden. Beispiele sind der Zutritt zu den Betriebsgebäuden (wann, wer), ein Rauchverbot, das Alkoholverbot während der Arbeitszeit, die Sauberkeit und die Benutzung der Infrastruktur (EDV, Handy usw.). Grundsätzlich sind nur Vorschriften zum Verhalten während – und nicht ausserhalb – der Arbeitszeit zulässig. Ferner können Sanktionen für Regelverstösse vorgesehen werden (fakultativ).

Allgemein ist zu beachten, dass die Regeln der Betriebsordnung mit den Vorschriften des Arbeitsgesetzes und dessen Verordnungen übereinstimmen müssen sowie dem zwingenden Recht und dem für den Arbeitgeber verbindlichen GAV nicht widersprechen dürfen.

### PRÜFUNG IST EIN MUSS

Die Betriebsordnung kann entweder zwischen dem Arbeitgeber und einer von den Arbeitnehmern frei gewählten Vertretung schriftlich vereinbart oder vom Arbeitgeber nach Anhörung der Arbeitnehmer einseitig erlassen werden. Das gleiche Prozedere gilt auch für Änderungen. Sowohl die für industrielle Betriebe zwingende als auch die für nicht industrielle Betriebe freiwillige Betriebsordnung ist zwingend dem kantonalen Arbeitsinspektorat zur Prüfung zuzustellen. Als dann muss die Betriebsordnung in jedem Falle entweder gut sichtbar in der Firma am schwarzen Brett angeschlagen oder jedem Arbeitnehmer separat ausgehändigt werden.

### FAZIT

Industrielle Betriebe müssen zwingend eine Betriebsordnung erlassen. Die anderen Betriebe sollten sich gut überlegen, welche Lösung für sie geeignet ist, um dem Betrieb die gewünschten Strukturen zu geben. Dabei gilt es allzu detaillierte Regelungen zu vermeiden, um die nötige Flexibilität zu wahren. Denn grundsätzlich gilt: Was festgeschrieben ist, kann nur mit einem gewissen Aufwand wieder abgeändert werden.

Wo ein GAV anwendbar ist, ist ein Personalreglement entbehrlich. Hingegen könnte eine reine Betriebsordnung mit Verhaltensregelungen für die Arbeitnehmer sinnvoll sein. Dies hängt unter anderem von den möglichen Gefahren im Betrieb ab. Gelangt kein GAV zur Anwendung, sollte sich der Betrieb überlegen, ob er die Arbeitsverträge nicht dadurch verschlanken kann, dass er die allgemeinen Anstellungsbedingungen in einem Personalreglement einheitlich regelt. Neben einem solchen Personalreglement könnte auch eine Betriebsordnung erlassen werden. ■

Melanie Jauch, lic. iur. Rechtsanwältin  
Muri Rechtsanwälte AG  
Schmidstrasse 9  
8570 Weinfelden  
www.muri-anwaelte.ch  
Tel. +41 (0) 71 622 00 22



## Abacus PPS-Software

Effiziente Planung und Steuerung der Produktivität

- Ressourcenverwaltung mit verlängerter Werkbank
- Stammarbeitspläne mit Varianten
- Auftragsbezogene Beschaffung
- Plan-Manager mit grafischem Leitstand
- Reihenfolgeplanung für Engpassressourcen
- Vor-/Nachkalkulation
- Seriennummern/Chargenverwaltung
- Definierbare Produktionsauftragsprozesse

[www.abacus.ch](http://www.abacus.ch)

 **ABACUS**  
Business Software