

***Totalrevision der Einführungsverordnung zum  
Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Ge-  
werbe und Handel***

**VERNEHMLASSUNGSENTWURF**

Botschaft und Entwurf des Regierungsrates  
an den Kantonsrat von Solothurn  
vom . . . . ., RRB Nr. . . . .

**Zuständiges Departement**

Volkswirtschaftsdepartement

**Vorberatende Kommission(en)**

Umwelt-, Bau- und Wirtschaftskommission

## Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung .....	3
1. Ausgangslage .....	5
2. Zielsetzung der Ordnungsrevision.....	6
3. Verhältnis zur Planung .....	6
4. Grundzüge zu den einzelnen Regelungsbereichen .....	6
4.1 Vollzug des Arbeitsgesetzes.....	6
4.2 Sonn- und Feiertage .....	7
4.2.1 Regelung der kantonal anerkannten Feiertage .....	7
4.2.2 Änderung des ArG vom 21. Dezember 2007 (Initiative Wasserfallen).....	7
4.2.3 Änderung des Gesetzes über die öffentlichen Ruhetage vom 24. Mai 1964 .....	9
5. Auswirkungen .....	9
5.1 Personelle und finanzielle Konsequenzen für den Kanton Solothurn .....	9
5.2 Folgen für die Gemeinden .....	9
5.3 Volkswirtschaftliche Auswirkungen .....	9
6. Vernehmlassungsverfahren.....	10
6.1 Allgemein .....	10
6.2 Auswertung.....	10
7. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen der Vorlage.....	10
8. Rechtliches.....	16
9. Antrag.....	17
10. Beschlussesentwurf .....	18

## Anhang/Beilage

Synoptische Darstellung

## Kurzfassung

Die derzeit geltende Verordnung zum Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel<sup>1)</sup> (ArG) datiert aus dem Jahre 1965 und ist seit dem 1. Februar 1966 in Kraft. Auf Grund verschiedener Änderungen hat die Verordnung diverse Teilkorrekturen erfahren. Zudem haben die Eidgenössischen Räte am 21. Dezember 2007 eine Gesetzesrevision verabschiedet, welche den Art. 19 ArG um einen zusätzlichen Abs. 6 ergänzt. Danach können die Kantone höchstens vier Sonntage pro Jahr bezeichnen, an denen Arbeitnehmer in Verkaufsgeschäften ohne Bewilligung beschäftigt werden dürfen. Diese Bestimmung ist am 1. Juli 2008 in Kraft getreten. Eine systematische Neuordnung und Totalrevision, der im Bereich des kantonalen Arbeitsrechts geltenden Bestimmungen, drängt sich auf. Insbesondere wird die Transparenz des Regelungstoffes erhöht und von unnötigen und überholten Normen befreit. Die Benutzerfreundlichkeit wird verbessert und die Rechtsanwendung in der Praxis erleichtert.

In der vorliegenden Verordnung wird das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) für den Vollzug der eidgenössischen Arbeitsgesetzgebung als kantonale Vollzugsbehörde festgelegt. Die Kompetenzen sind so klar geregelt.

Der Festlegung der im Sinne von Art. 20a Abs. 1 ArG kantonal anerkannten Feiertage wird unter gesellschaftlichen und kulturellen Gesichtspunkten grosse Bedeutung beigemessen. Um Transparenz und Klarheit zu schaffen wird in der vorliegenden Einführungsverordnung (fortan Verordnung) daher die Feiertagsregelung des Gesetzes über die öffentlichen Ruhetage wiederholt.

In der vorliegenden Verordnung wird die Grundlage für die Umsetzung der Änderung des Arbeitsgesetzes vom 21. Dezember 2007 geschaffen. Damit wird die Möglichkeit geboten im Kanton Solothurn in Zukunft an vier Sonntagen – insbesondere während der Adventszeit – ohne arbeitsrechtliche Sonderbewilligung Arbeitnehmende in Verkaufsgeschäften zu beschäftigen. Dabei wird, mit Ausnahme der Adventsverkäufe, dem Regierungsrat die Kompetenz zur Bezeichnung der entsprechenden Sonntage zugewiesen. Damit kann den unterschiedlichen Bedürfnissen der verschiedenen Branchen und Regionen optimal Rechnung getragen werden.

Gleichzeitig soll im Rahmen dieser Totalrevision auch das Gesetz über die öffentlichen Ruhetage vom 24. Mai 1964<sup>2)</sup> (Ruhetagsgesetz) geändert werden. Damit soll die gewünschte Gleichschaltung zwischen gewerbepolizeilicher und arbeitsgesetzlicher Regelung erreicht werden.

<sup>1)</sup> BGS 822.12.

<sup>2)</sup> BGS 512.41.



Sehr geehrte Frau Präsidentin  
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen nachfolgend Botschaft und Entwurf über die Verordnung zum Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel

## 1. Ausgangslage

Das Arbeitsrecht regelt grundsätzlich die Beziehungen zwischen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Dabei ist das Arbeitsrecht in verschiedenen Rechtsquellen verankert. Ganz grob lässt es sich in privates und öffentliches Arbeitsrecht aufteilen. Das private Arbeitsrecht wird vorwiegend im Obligationenrecht<sup>1</sup> (OR) in den Artikeln 319 ff OR geregelt. Es handelt sich dabei um Bestimmungen, die den Einzelarbeitsvertrag regeln. Zum privaten Arbeitnehmerschutzrecht zählt weiter das Recht der Gesamtarbeitsverträge (GAV) und das Recht der Kollektivstreitigkeiten. Zum öffentlichen Arbeitsrecht gehört das Arbeitnehmerschutzrecht. Dies beinhaltet u.a. das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964<sup>2</sup> (Arbeitsgesetz, ArG) sowie die Bundesverordnung vom 19. Dezember 1983 über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten<sup>3</sup> (Verordnung über die Unfallverhütung, VUV). Wenn vom Arbeitsgesetz gesprochen wird, spricht man vom öffentlichen Arbeitsrecht. Das öffentliche Recht ordnet die Rechtsbeziehungen innerhalb des Gemeinwesens und/oder zwischen dem Gemeinwesen und Privatpersonen. Hierzu gehört das Arbeitsrecht, welches dem Arbeitgeber Pflichten und Auflagen zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorschreibt. Von diesen zwingenden Mindestvorschriften darf nur zugunsten der Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer abgewichen werden. Für die Durchsetzung der Schutzbestimmungen ist das Gemeinwesen verantwortlich.

Das Arbeitsgesetz hat zum Ziel, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu schützen, welche mit den Arbeitsbedingungen verbunden sind. Einerseits enthält es Vorschriften über den allgemeinen Gesundheitsschutz (ergänzt durch Sonderschutzvorschriften für jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für schwangere Frauen und stillende Mütter), andererseits Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeiten. Das Arbeitsgesetz setzt somit den Betrieben in Bezug auf den Gesundheitsschutz und die Arbeitsgestaltung Grenzen. Es bildet den gesetzlichen Rahmen, innerhalb dessen sich die vertraglichen Regelungen bewegen müssen.

Das Arbeitsrecht wird weitgehend auf Bundesebene geregelt. Den Kantonen verbleibt es vor allem, für den Vollzug der entsprechenden Bundesgesetzgebung besorgt zu sein. Sie haben insbesondere nach Art. 41 Abs. 1 des Arbeitsgesetzes die für den Vollzug dieses Gesetzes samt dazugehörigen Verordnungen zuständigen Behörden zu bezeichnen. Daneben wird ihnen aber auch vereinzelt die Kompetenz eingeräumt, inhaltliche Entscheidungen zu treffen wie etwa die Festlegung von den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen (Art. 20a Abs. 1 ArG).

Die derzeit geltende Verordnung zum Arbeitsgesetz<sup>4</sup> datiert aus dem Jahre 1965 und ist seit 1. Februar 1966 in Kraft. Auf Grund verschiedener Änderungen hat die Verordnung diverse Teilkorrekturen erfahren. Zudem haben die Eidgenössischen Räte am 21. Dezember 2007 eine Gesetzesrevision verabschiedet, welche den Art. 19 ArG um einen zusätzlichen Abs. 6 ergänzt. Danach können die Kantone höchstens vier Sonntag pro Jahr bezeichnen, an denen Arbeitnehmer in Verkaufsgeschäften ohne Bewilligung beschäftigt werden dürfen. Diese Bestimmung ist am 1. Juli 2008 in Kraft getreten. Die in der Verordnung festgelegten Vollzugsorgane entsprechen

<sup>1</sup>) SR 220  
<sup>2</sup>) SR 822.11  
<sup>3</sup>) SR 832.30  
<sup>4</sup>) BGS 822.12

nicht mehr der effektiven Realität, denn mittels neuen Bestimmungen sind die Vollzugskompetenzen verändert worden. Eine systematische Neuordnung und Totalrevision, der im Bereich des kantonalen Arbeitsrechts geltenden Bestimmungen, drängt sich auf.

## **2. Zielsetzung der Verordnungsrevision**

Mit der Verordnungsrevision der im Bereich des kantonalen Arbeitsrechts relevanten Bestimmungen werden folgende Ziele verfolgt:

- Erhöhung der Übersichtlichkeit durch eine systematische Darstellung und Neuordnung des Regelungstoffes;
- Leichteres Auffinden der einschlägigen Bestimmungen für die betroffenen Bürgerinnen und Bürger bzw. Behörden;
- Vereinfachung der Rechtsanwendung in der Praxis;
- Möglichkeit, die vorhandenen kantonalen Regelungen auf ihre heutige Relevanz zu überprüfen;
- Sinnvolle Bewältigung der bei verschiedenen Bestimmungen ausgewiesener Revisionsbedürftigkeit;
- Eliminierung von überholten Bestimmungen und damit Entschlackung des Regelungstoffes.

Die systematische Neufassung der geltenden kantonalen Verordnung des Arbeitsrechts bringt wesentliche Vorteile mit sich. Diese Materie kann an die heutigen Gegebenheiten angepasst sowie zeitgemäss und transparent dargestellt werden. Durch die Zusammenfassung sämtlicher im Arbeitsrecht relevanten Bestimmungen in der Verordnung, wird die Rechtsanwendung erleichtert. Dies kommt sowohl den anwendenden Behörden als auch den betroffenen Privatpersonen und Unternehmen im Kanton zugute. Neben einigen formellen Bereinigungen birgt die vorliegende Vernehmlassungsvorlage vor allem eine massgebende inhaltliche Änderung. Dies betrifft die Umsetzung der Änderung des eidgenössischen Arbeitsgesetzes vom 21. Dezember 2007 (Initiative Wasserfallen). In der vorliegenden Verordnung wird die Grundlage geschaffen, damit in Zukunft im Kanton Solothurn an vier Sonntagen im Jahr ohne arbeitsrechtliche Sonderbewilligung Arbeitnehmende beschäftigt werden dürften

## **3. Verhältnis zur Planung**

Die neue Einführungsverordnung zum Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel hat keinen direkten Bezug zum Legislaturplan 2005-2009. Sie widerspricht ihm aber auch nicht und ist im Sinne der Förderung des Wirtschaftsstandorts Solothurn. Das Gesetzgebungsprojekt ist im integrierten Aufgaben- und Finanzplan (IAFP) als Massnahme Nr. 6.46 aufgeführt.

## **4. Grundzüge zu den einzelnen Regelungsbereichen**

### **4.1 Vollzug des Arbeitsgesetzes**

Inhaltlich richtet sich das Arbeitsrecht grösstenteils nach Bundesrecht. Massgebend ist dabei vor allem das eidgenössische Arbeitsgesetz samt den dazugehörigen Verordnungen. Die Kantone haben die für den Vollzug der eidgenössischen Arbeitsgesetzgebung zuständigen Behörden zu

bestimmen (vgl. Art. 41 Abs. 1 ArG). Nach geltendem Recht obliegt diese Aufgaben dem Volkswirtschaftsdepartement, wobei das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) für die Durchführung der Vollzugsaufgaben zur Verfügung steht. Allenfalls können auch weitere staatliche Organe oder selbstständige Anstalten beigezogen werden. Beim Vollzug der bundesrechtlichen Arbeitsgesetzgebung werden derzeit wichtige Funktionen von den Einwohner-/Einheitsgemeinden wahrgenommen. Insbesondere haben diese laufend die in der Gemeinde dem eidgenössischen Arbeitsgesetz unterstehenden industriellen und nichtindustriellen Betriebe zu ermitteln und das AWA bei der Überwachung der Einhaltung von Arbeitnehmerschutzbestimmung in den Betrieben zu unterstützen. Weitere Aufgaben kommen den Gemeinden etwa bei der Plangenehmigung für industrielle oder nichtindustrielle Betriebe zu.

Die dargelegte Organisation ist den Verhältnissen angepasst und hat sich in der Praxis im Grossen und Ganzen bewährt. Da die Einwohner-/Einheitsgemeinden mit den lokalen Verhältnissen am besten vertraut sind, soll die eingespielte Aufteilung der Vollzugsaufgaben bestehen bleiben. Die bisherige Regelung der kantonal bzw. kommunal zuständigen Vollzugsbehörden wird daher im Wesentlichen in die neue Einführungsverordnung zum Arbeitsgesetz übernommen. In der vorliegenden Verordnung werden dementsprechend die für die Organisation der Vollzugsbehörden grundlegenden Bestimmungen verankert.

Das Bundesrecht schreibt den Kantonen vor, dass sie Informations- oder Dokumentationssysteme anzulegen haben, soweit dies zu ihrer Aufgabenerfüllung notwendig ist (Art. 44b Abs. 1 ArG). Insbesondere sind sie verpflichtet, für alle Betriebe, welche dem eidgenössischen Arbeitsgesetz unterstehen, ein kantonales Betriebsregister zu führen (Art. 85 Abs. 3 ArGV<sup>1)</sup>). Die Verordnung hält daher die Verpflichtung zur Führung eines das gesamte Kantonsgebiet umfassenden Betriebs- und Arbeitgeberregister fest. Damit die Behörden über die notwendigen Informationen verfügen, werden die dem Arbeitsgesetz unterstellten Betriebe verpflichtet, wesentliche Ereignisse wie beispielsweise die Verlegung eines Betriebes dem AWA zu melden.

## 4.2 Sonn- und Feiertage

### 4.2.1 Regelung der kantonal anerkannten Feiertage

In der Schweiz ist die Beschäftigung von Arbeitnehmenden an Sonntagen grundsätzlich verboten (Art. 18 Abs. 1 ArG). Ausnahmen dazu sind nur unter bestimmten, in der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz (ArGV 2<sup>2)</sup> umschriebenen Voraussetzungen möglich. Der Schutz der Sonntags- und Feiertagsruhe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist durch das eidgenössische Arbeitsgesetz abschliessend geregelt. Die Kantone dürfen – zusätzlich zum Bundesfeiertag – maximal acht Feiertage im Jahr festsetzen, welche den Sonntagen gleichgestellt sind (Art. 20a Abs. 1 ArG).

Gegenwärtig werden die im Sinne des Arbeitsgesetzes im Kanton Solothurn anerkannten Feiertage im Gesetz über die öffentlichen Ruhetage vom 24. Mai 1964<sup>3)</sup> festgelegt. Die darin enthaltene Feiertagsregelung ist klar und hat sich bewährt. Demzufolge soll sie beibehalten werden. Um Transparenz zu schaffen wird die Regelung explizit nochmals in der Verordnung aufgeführt. Diese Regelung ist bereits in der derzeit geltenden Verordnung zum Arbeitsgesetz aufgenommen worden und soll somit unverändert übernommen werden.

### 4.2.2 Änderung des ArG vom 21. Dezember 2007 (Initiative Wasserfällen)

Ausnahmen vom Sonntagsarbeitsverbot sind in der Schweiz grundsätzlich bewilligungspflichtig. Die Kantone können vorübergehende Sonntagsarbeit von bis zu sechs Sonntagen im Jahr bewilligen, vorausgesetzt es besteht dafür ein dringendes Bedürfnis (Art. 19 Abs. 3 und Abs. 4 ArG

<sup>1)</sup> SR 822.111  
<sup>2)</sup> SR 822.112  
<sup>3)</sup> BGS 512.41

i.V.m. Art. 40 Abs. 3 ArGV 1). In einer Weisung vom 18. März 2004 hat das Seco zuhanden der kantonalen Vollzugsbehörden restriktive Voraussetzungen bei der Bewilligungserteilung für die Sonntagsarbeit in Verkaufsgeschäften während der Adventszeit formuliert. Danach haben Verkaufsgeschäfte an höchstens zwei Sonntagen während der Adventszeit Personal beschäftigen dürfen, wenn sie örtlich in engem Zusammenhang mit einem Weihnachtsmarkt stehen, bereits seit längerer Zeit, d.h. mindestens 10 Jahren, Sonntagsverkäufe durchführen oder wenn eine starke ausländische Konkurrenz vorliegt. Das Vorliegen dieser Voraussetzungen musste im Einzelfall geprüft werden. Daneben nennt das Seco in der Wegleitung zur Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz verschiedene Branchen und Ereignisse, bei denen in beschränktem Rahmen bewilligungsfreie Sonntagsverkäufe gewährt werden können (z.B. für Auto- oder Campingausstellungen, Firmenjubiläen).

Auf Initiative von Nationalrat Kurt Wasserfallen ist das eidgenössische Arbeitsgesetz mit folgendem Zusatz ergänzt worden (vgl. dazu BBL 2007 4261 ff):

Art. 19 Abs. 6 ArG

<sup>6</sup> Die Kantone können höchstens vier Sonntage pro Jahr bezeichnen, an denen Arbeitnehmer in Verkaufsgeschäften ohne Bewilligung beschäftigt werden dürfen.

Der neue Artikel 19 Abs. 6 ArG gibt den Kantonen die Möglichkeit, höchstens vier Sonntage zu bezeichnen, an welchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Verkaufsgeschäften bewilligungsfrei beschäftigt werden können; die Kantone sind frei, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen. Diese Bestimmung ist per 1. Juli 2008 in Kraft getreten. Auf Grund des obigen Gesetztextes steht es den Kantonen offen, ob sie von der darin enthaltenen Ermächtigung Gebrauch machen wollen oder nicht. Des Weiteren sind sie auch darin frei, welche bzw. wie viele Sonntage sie im Rahmen der bundesrechtlichen Vorgabe konkret bezeichnen wollen. Damit die dem Kanton Solothurn von der Bundesgesetzgebung eingeräumte Kompetenz zur Bestimmung von Sonntagen, an welchen Arbeitnehmende bewilligungsfrei beschäftigt werden dürfen, bereits vor dem Inkrafttreten der vorliegenden Einführungsverordnung umgesetzt werden kann, sind mittels Regierungsratsbeschluss vom 23. September 2008 die bewilligungsfreien Sonntage für die Dezember- bzw. Advent-Sonntagsverkäufe für die Jahre 2008 und 2009 geregelt worden.

In der vorliegenden Verordnung wird in § 13, 15 und 16 die Grundlage geschaffen, damit im Kanton Solothurn in Zukunft die Verkaufsgeschäfte an vier Sonntagen im Jahr ohne arbeitsrechtliche Sonderbewilligung Arbeitnehmende beschäftigen dürfen. Die vorliegende Bestimmung bezweckt, die heute restriktive Bewilligungspraxis insbesondere in Bezug auf die Sonntagsverkäufe in der Adventszeit zu liberalisieren und die administrativen Abläufe für die betroffenen Unternehmen zu vereinfachen. Damit verbunden ist eine Erleichterung des Vollzugs der Arbeitsgesetzgebung.

Der Sinn des Gesetzgebers ist, dass die Kantone die vier Sonntage, an denen Arbeitnehmende bewilligungsfrei beschäftigt werden dürfen, für das ganze Kantonsgebiet einheitlich oder allenfalls unter Berücksichtigung regionaler Unterschiede bezeichnen. Um dem Willen des Gesetzgebers zu folgen, wird in § 13 der Verordnungsbestimmung die Kompetenz zur Bezeichnung der Sonntage im Sinne von Art. 19 Abs. 6 ArG dem Regierungsrat zugewiesen.

Ein Grossteil der im Kanton ansässigen Verkaufsgeschäfte ist zweifellos an einer Liberalisierung der Sonntagsverkäufe in der Adventszeit interessiert. Wie vergangene Jahre gezeigt haben, erfreuen sich die Sonntagsverkäufe während der Vorweihnachtszeit bei der Bevölkerung grosser Beliebtheit. Sonntagsverkäufe im Advent liegen vorwiegend im Interesse von klassischen Warenhäusern und spezifischen Fachgeschäften des Detailhandels. Demgegenüber können Unternehmerinnen und Unternehmer anderer Branchen wie beispielsweise ein Inhaber eines Möbelgeschäftes oder ein Autohändler vom Weihnachtsgeschäft erfahrungsgemäss gar nicht oder höchstens beschränkt profitieren. Bei diesen besteht vielmehr das Bedürfnis, an vereinzelt Sonntagen im Frühling bzw. im Herbst die Tore ihrer Verkaufsgeschäfte zu öffnen und dabei

bewilligungsfrei Arbeitnehmende beschäftigen zu können. Mit der Regelung, wonach der Regierungsrat jährlich zwei bewilligungsfreie Sonntage für Saisonverkäufe bestimmen kann, soll den unterschiedlichen Bedürfnissen der verschiedenen Branchen und Regionen sowie den regionalen Unterschieden optimal Rechnung getragen werden. Die vom Regierungsrat bestimmten saisonalen Sonntage, an denen Arbeitnehmende bewilligungsfrei beschäftigt werden dürfen, sollen jeweils vor Jahresbeginn im Amtsblatt publiziert werden.

#### 4.2.3 Änderung des Gesetzes über die öffentlichen Ruhetage vom 24. Mai 1964

Vorliegende Verordnung schafft die Grundlage, damit im Kanton Solothurn künftig Verkaufsgeschäfte an vier Sonntagen pro Jahr Arbeitnehmende ohne arbeitsrechtliche Sonderbewilligung beschäftigen dürfen. Damit diese Geschäfte davon überhaupt Gebrauch machen können, müssen sie rechtlich auch die Möglichkeit haben, ihre Geschäfte zu öffnen. Diese Frage regelt das Ruhetagsgesetz bzw. dessen Vollzugsverordnung. Aktuell sieht die Vollzugsverordnung hierfür vor, dass die Geschäfte lediglich für 2 Dezembersonntagsverkäufe eine gebührenpflichtige Ausnahmebewilligung erhältlich machen können. Mit dieser Vorlage sollen die arbeitsgesetzlichen und ruhetagsrechtlichen Grundlagen gleichgeschaltet und damit eine übereinstimmende Regelung geschaffen werden. An den vier Sonntagen sollen deshalb die Verkaufsgeschäfte ihre Türen öffnen dürfen. Das Ruhetagsgesetz gilt auch für Verkaufsgeschäfte, die nicht in den Geltungsbereich des ArG fallen. Aus Gründen der Gleichbehandlung sollen deshalb alle Verkaufsgeschäfte im Sinne von § 1 Abs. 1 Buchstabe a der Verordnung über den Ladenschluss vom 25. Februar 1987<sup>1</sup> von dieser Möglichkeit Gebrauch machen können. Dies bedeutet, dass auch Verkaufsgeschäfte, für die das Arbeitsgesetz nicht gilt, wie bisher an zwei Dezember-Sonntagen offen halten können. Hinzu kommen zwei zusätzliche Sonntage, wie bei Geschäften, die Arbeitnehmer beschäftigen. Da immer wieder ein Stein des Anstosses, sollen die Bewilligungspflicht und damit auch die damit verbundenen Gebühren entfallen.

## 5. Auswirkungen

### 5.1 Personelle und finanzielle Konsequenzen für den Kanton Solothurn

Nachdem bei der Aktualisierung und systematischen Neufassung der geltenden Verordnung die bisherigen Zuständigkeiten mehrheitlich bestehen bleiben, hat die vorgesehene Revision beim Kanton keine personellen oder organisatorischen Konsequenzen. Die Festlegung von vier Sonntagen im Jahr durch den Regierungsrat, an denen künftig ohne arbeitsrechtliche Sonderbewilligung Arbeitnehmende beschäftigt werden dürfen, verringert den administrativen Aufwand beim AWA. Insbesondere wird die Bedürfnisprüfung für Sonntagsverkäufe während der Adventszeit hinfällig. Daraus entstehen keine personellen Konsequenzen.

### 5.2 Folgen für die Gemeinden

Wie bereits vorgängig erwähnt, werden die bisherigen Zuständigkeiten mehrheitlich bestehen bleiben. Mit der Verordnung wird die bestehende Aufteilung der Vollzugskompetenzen zwischen Kanton und Gemeinden im Bereich des Arbeitsrechts nicht verändert. Den Einwohner- und Einheitsgemeinden werden keine zusätzlichen Aufgaben aufgetragen, als jene, welche sie bereits heute wahrnehmen. Aus der Verordnung erwachsen den Einwohner-/Einheitsgemeinden weder personelle noch finanzielle Belastungen.

### 5.3 Volkswirtschaftliche Auswirkungen

Das Arbeitsgesetz hat zum Ziel, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu schützen, welche mit den Arbeitsbedingungen verbunden sind. Einer-

<sup>1</sup>) BGS 513.431

seits enthält es Vorschriften über den allgemeinen Gesundheitsschutz (ergänzt durch Sonderschutzvorschriften für jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für schwangere Frauen und stillende Mütter), andererseits Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeiten. Das Arbeitsgesetz setzt somit den Betrieben in Bezug auf den Gesundheitsschutz und die Arbeitsgestaltung Grenzen. Es bildet den gesetzlichen Rahmen, innerhalb dessen sich die vertraglichen Regelungen bewegen müssen.

Das Arbeitsrecht wird weitgehend auf Bundesebene geregelt. Den Kantonen verbleibt es vor allem, für den Vollzug der entsprechenden Bundesgesetzgebung besorgt zu sein. Sie haben insbesondere nach Art. 41 Abs. 1 des Arbeitsgesetzes die für den Vollzug dieses Gesetzes samt dazugehörigen Verordnungen zuständigen Behörden zu bezeichnen. Daneben wird ihnen aber auch vereinzelt die Kompetenz eingeräumt, inhaltliche Entscheidungen zu treffen wie etwa die Festlegung von den Sonntagen gleichgestellten Feiertagen (Art. 20a Abs. 1 ArG). Durch die klare Zuteilung der Kompetenzen ist der Kontrollmechanismus beim Vollzug des Arbeitsgesetzes klar geregelt und aus volkswirtschaftlicher Sicht positiv zu beurteilen.

## **6. Vernehmlassungsverfahren**

### 6.1 Allgemein

Ein Vernehmlassungsverfahren bei den Parteien, Sozialpartnern und Behörden ist im Zeitraum vom 16. Juni 2009 bis 31. August 2009 durchgeführt worden.

### 6.2 Auswertung

Auswertung Vernehmlassung

## **7. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen der Vorlage**

### § 1 Gegenstand

In dieser Bestimmung wird der Geltungsbereich der neuen Verordnung umschrieben. Die kantonale Verordnung regelt den Vollzug des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964, sowie die dazugehörigen Verordnungen.

### § 2 Kanton

Die bisherige Verteilung der Vollzugsaufgaben zwischen Kanton und Einwohner-/Einheitsgemeinden im Bereich des Arbeitsgesetzes hat sich in der Praxis grösstenteils bewährt. In dieser Hinsicht sind keine grösseren Änderungen erforderlich. In der vorliegenden Bestimmung werden die auf Kantonsebene bestehenden Zuständigkeiten zusammengefasst. Wie bis anhin ist das Volkswirtschaftsdepartement für den Vollzug der Arbeitsgesetzgebung verantwortlich. Ihm steht in der Praxis das AWA zur Verfügung, das insbesondere die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen in den einzelnen Betrieben kontrolliert.

### § 3 Gemeinden

Die Einwohner-/Einheitsgemeinden sollen weiterhin die kantonalen Behörden beim Vollzug des eidgenössischen Arbeitsgesetzes samt den dazugehörigen Verordnungen unterstützen. In diesem Rahmen sollen sie insbesondere auch in Zusammenarbeit mit den kantonalen Stellen für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen in den entsprechenden Betrieben auf ihrem Gemeindegebiet besorgt sein.

#### § 4 Betriebsverzeichnisse

Die für den Vollzug der Arbeitsgesetzgebung relevanten Daten werden heute im kantonalen Betriebs- und Arbeitgeberregister dokumentiert. Dieses von Bundesrecht wegen vorgeschriebenes Informationssystem (Art. 85 Abs. 3 ArGV 1) dient als wichtiges Kontrollmittel beim Vollzug der Bundesgesetzgebung im Bereich des Arbeitsgesetzes. Das kantonale Betriebsregister ist daher wie bis anhin weiterzuführen.

#### § 5 Industrielle Betriebe

Der Anwendungsbereich des eidgenössischen Arbeitsgesetzes ist sehr weit gespannt. Es erfasst trotz gewisser Einschränkungen einen grossen Teil der Betriebe sowie der Arbeitnehmenden der schweizerischen Wirtschaft. In gewissen Betrieben oder Betriebssektoren ist die Arbeit so organisiert, dass ein verstärkter Arbeitnehmerschutz notwendig ist. Dies trifft auf die industriellen Betriebe zu. Sie unterstehen strengeren Bestimmungen und fallen in den Anwendungsbereich von Sondervorschriften.

#### § 6 Anzeigepflicht

Wie bereits unter § 4 erwähnt, werden heute die für den Vollzug der Arbeitsgesetzgebung relevanten Daten im kantonalen Betriebs- und Arbeitgeberregister dokumentiert. Dieses von Bundesrechts wegen vorgeschriebenem Informationssystem dient als wichtiges Kontrollmittel beim Vollzug der Bundesgesetzgebung im Bereich des Arbeitsrechts. Wie aus § 6 hervorgeht, haben die verantwortlichen Personen eines dem eidgenössischen Arbeitsgesetz unterstehenden Betriebes wesentliche den Betrieb bzw. die Betriebsart betreffende Umstände, unaufgefordert dem AWA bekannt zu geben. Die Ereignisse, welche eine Mitteilungspflicht auslösen, werden abschliessend aufgezählt. Um die Aktualität der kantonalen Betriebs- und Arbeitgeberregister sicherzustellen, ist die Statuierung dieser Verpflichtung notwendig. Dabei versteht es sich von selbst, dass eine entsprechende Mitteilung zeitnah zu erfolgen hat.

#### § 7 Gemeinden

Damit das AWA den Vollzugauftrag optimal erledigen kann, ist es notwendig alle hierzu notwendigen Fakten in Erfahrung zu bringen. Da die Einwohner-/Einheitsgemeinden insbesondere laufend die auf Gemeindegebiet dem eidgenössischen Arbeitsgesetz unterstehenden industriellen und nichtindustriellen Betriebe ermitteln müssen, ist es notwendig und sinnvoll hier eine Gemeindeaufgabenpflicht zu statuieren. Hiermit können sie das AWA bei der Überwachung der Einhaltung von Arbeitnehmerschutzbestimmung in den Betrieben bestens unterstützen. Diese Pflicht wird den Einwohner-/Einheitsgemeinden bereits in der derzeit geltenden Verordnung zum Arbeitsgesetz auferlegt und findet demzufolge unverändert in der neuen Verordnung Eingang.

#### § 8 Polizei

Um einerseits die Einhaltung der Arbeitsgesetzgebung und der dazu gehörenden Verordnungen zu überprüfen und andererseits die Überwachung der Einhaltung von Arbeitnehmerschutzbestimmung in den Betrieben zu eruieren, ist es notwendig, dass das AWA über diesbezügliche zuwiderlaufende Vorkommnisse informiert wird. Hierbei soll das Polizeiorgan in die Pflicht genommen werden, indem diesem ein Informationsauftrag zukommt. Diese Regelung besteht bereits in der derzeit geltenden Verordnung zum Arbeitsgesetz und soll auch in der neuen Verordnung statuiert werden. Die Regelung der Zusammenarbeit zwischen der Polizeibehörde und dem AWA wird mittels einer Zusammenarbeitsvereinbarung geregelt werden.

## § 9 Planbegutachtung, Plangenehmigung und Betriebsbewilligung

Das Arbeitsgesetz bildet zusammen mit dem Unfallversicherungsgesetz, das die Vorschriften zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten (Arbeitssicherheit) enthält, die wichtigste Grundlage für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Gemäss Arbeitsgesetz versteht sich dieser in einem weiten und umfassenden Sinn. Die Anforderungen des Arbeitsgesetzes gehen damit über diejenigen des Unfallversicherungsgesetzes hinaus. Das Arbeitsgesetz verlangt, dass grundsätzlich jede Gesundheitsbeeinträchtigung zu vermeiden ist und nicht nur die im Unfallversicherungsgesetz definierten Berufskrankheiten. Die Verantwortung für den Gesundheitsschutz nach Arbeitsgesetz und Unfallversicherungsgesetz liegt primär beim Arbeitgeber. Die Vorschriften zum Gesundheitsschutz für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind von öffentlichem Interesse. Im Hinblick auf die Wichtigkeit des Gesundheitsschutzes ist es notwendig, dass diese Arbeitgeberpflicht in der Verordnung festgehalten wird.

Das Plangenehmigungs- und Betriebsbewilligungsverfahren verlangt, dass die Bestimmungen zum allgemeinen Gesundheitsschutz (Art. 6 ArG<sup>1)</sup> und die Massnahmen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (Art. 82 UVG<sup>2)</sup> bereits bei der Planung eines Betriebes berücksichtigt werden. Mit dem Plangenehmigungs- und Betriebsbewilligungsverfahren kann zudem bereits im Projektstadium möglichen Mängeln im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit vorgebeugt werden. Die Behörden werden so nicht vor Tatsachen gestellt, wenn der Bau nicht den Vorschriften des Arbeitsgesetzes und der Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV<sup>3)</sup> entspricht. Solche Mängel lassen sich, wenn überhaupt, meistens nur mit komplizierten Verfahren und verbunden mit hohen Kosten korrigieren. Bei komplexeren Betriebserrichtungs- oder Umgestaltungsprojekten ist es von Vorteil, schon die ersten Planungsentwürfe zu diskutieren. So können allfällige Zusätze oder Korrekturen von der Bauherrschaft oder vom Architekten bzw. von der Architektin bereits integriert werden und das definitive Projekt kann dann ohne grosse Vorbehalte genehmigt werden. Es kommt vor, dass das AWA erst spät von einer Errichtung oder Umgestaltung eines Betriebs Kenntnis erhält und die Arbeiten bereits fortgeschritten oder (nahezu) abgeschlossen sind. Auch in diesem Fall ist die Bauherrschaft verpflichtet, die Pläne zur Genehmigung vorzulegen und das Gesuch für eine Betriebsbewilligung zu erstellen. Es ist deshalb notwendig, dass diese Pflicht in der Verordnung nochmals klar dargelegt wird.

## § 10 Beseitigung nachträglich erkannter Übelstände

Es wird auf die gesetzliche Grundlage für Massnahmen des direkten Verwaltungszwangs wegen Missachtung des Arbeitsgesetzes hingewiesen. Das AWA erlässt nicht nur die Verfügungen nach Art. 51 Abs. 2 ArG, es ist auch für deren Vollzug zuständig.

## § 11 Arbeitszeitbewilligungen

Nacht- und Sonntagsarbeit sind grundsätzlich verboten (Art. 16 und Art. 18 ArG). Ausnahmen von den Verboten unterstehen der Bewilligungspflicht. Bewilligungspflichtig sind alle Tätigkeiten von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die teilweise oder ganz in der Nacht bzw. am Sonntag ausgeübt werden. Hierbei ist es notwendig, dass ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen werden kann. Ein solches kann vor allem bei vorübergehenden bzw. kurzfristigen Arbeiten zum Tragen kommen. Gemäss Art. 40 ArGV 1 sind für derartige Bewilligung die Kantone zuständig (dauernde oder regelmässig wiederkehrende Ausnahmen von den Verboten fallen in

<sup>1)</sup> SR 822.11  
<sup>2)</sup> SR 832.20  
<sup>3)</sup> SR 832.30

die Zuständigkeit des Bundes). Das AWA wird für die Erteilung solcher Ausnahmegewilligung als zuständige Stelle bezeichnet.

## § 12 Feiertage

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich der derzeit im Kanton Solothurn geltenden Feiertagsregelung (vgl. Gesetz über die öffentlichen Ruhetage<sup>1)</sup>). Mit der Beibehaltung der bestehenden Regelung werden die historisch gewachsenen Verhältnisse am besten abgebildet. Zudem haben sich diese Feiertage bewährt, sind im ganzen Kantonsgebiet bekannt und werden respektiert.

## § 13 Bewilligungsfreie Beschäftigung in Verkaufsgeschäften

Der neue Artikel 19 Abs. 6 ArG gibt den Kantonen die Möglichkeit, höchstens vier Sonntage zu bezeichnen, an welchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Verkaufsgeschäften bewilligungsfrei beschäftigt werden können; die Kantone sind somit frei, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen. Es gilt jedoch anzumerken, dass der Vorbehalt kantonaler oder kommunaler Polizeivorschriften über die Sonntagsruhe und über die Öffnungszeiten von Betrieben, die dem Detailverkauf dienen, unverändert gilt. Diese Bestimmung ist per 1. Juli 2008 in Kraft getreten. Der Sinn des Gesetzgebers ist, dass die Kantone die vier Sonntage, an denen Arbeitnehmende bewilligungsfrei beschäftigt werden dürfen, für das ganze Kantonsgebiet einheitlich oder allenfalls unter Berücksichtigung regionaler Unterschiede bezeichnen. Um dem Willen des Gesetzgebers zu folgen, wird in § 13 der Verordnungsbestimmung die Kompetenz zur Bezeichnung der Sonntage im Sinne von Art. 19 Abs. 6 ArG dem Regierungsrat zugewiesen.

Ein Grossteil der im Kanton ansässigen Verkaufsgeschäfte ist zweifellos an einer Liberalisierung der Sonntagsverkäufe in der Adventszeit interessiert. Wie vergangene Jahre gezeigt haben, erfreuen sich die Sonntagsverkäufe während der Vorweihnachtszeit auch bei der Bevölkerung grosser Beliebtheit. Sonntagsverkäufe im Advent liegen aber nur im Interesse von klassischen Warenhäusern und spezifischen Fachgeschäften. Demgegenüber können Unternehmerinnen und Unternehmer anderer Branchen wie beispielsweise ein Inhaber eines Möbelgeschäftes oder ein Autohändler vom Weihnachtsgeschäft erfahrungsgemäss gar nicht oder höchstens beschränkt profitieren. Bei diesen besteht vielmehr das Bedürfnis, an vereinzelten Sonntagen im Frühling bzw. im Herbst die Tore ihrer Verkaufsgeschäfte zu öffnen und dabei bewilligungsfrei Arbeitnehmende beschäftigen zu können. Demzufolge wird in Abs. 2 bestimmt, dass zwei Sonntage dem Saisonverkauf und zwei dem Adventsverkauf dienen sollen.

## § 14 Verkaufsgeschäfte

Um der einheitlichen Regelung, wie von der parlamentarischen Initiative Wasserfallen gewollt Rechnung zu tragen, soll hier explizit nochmals darauf hingewiesen werden, dass lediglich Verkaufsgeschäfte des Detailhandels in den Genuss kommen können, Arbeitnehmende an den vom Regierungsrat festgelegten Sonntagen, bewilligungsfrei beschäftigen dürfen. Um hierbei Klarheit zu schaffen, wird in Absatz 2 darauf hingewiesen, welche Art von Geschäften nicht dem Detailhandel zugewiesen wird.

## § 15 Saisonverkäufe

Sonntagsverkäufe im Advent liegen grundsätzlich nur im Interesse von klassischen Warenhäusern und spezifischen Fachgeschäften. Unternehmerinnen und Unternehmer anderer Branchen wie beispielsweise Inhaber von Möbelgeschäften oder Autohändler können vom Weihnachtsgeschäft erfahrungsgemäss gar nicht oder höchstens beschränkt profitieren. Diese haben vielmehr das Bedürfnis, an vereinzelten Sonntagen im Frühling bzw. im Herbst die Tore ihrer Verkaufsgeschäfte zu öffnen und dabei bewilligungsfrei Arbeitnehmende zu beschäftigen. Mit der Rege-

<sup>1)</sup> BGS 512.41

lung, dass der Regierungsrat jährlich zwei bewilligungsfreie Sonntage für Saisonverkäufe bestimmen kann, soll den Bedürfnissen dieser Unternehmen bzw. der Bevölkerung Rechnung getragen und regionale Unterschiede berücksichtigt werden.

Die vom Regierungsrat bestimmten saisonalen Sonntage, an denen Arbeitnehmende bewilligungsfrei beschäftigt werden dürfen, sollen jeweils vor Jahresbeginn im Amtsblatt publiziert werden.

#### § 16 Adventsverkäufe

Im November 1996 hat das Departement des Innern entschieden, dass die Geschäfte – im Sinne eines Versuches – eine Ausnahmegewilligung beantragen können, um ihre Türen am Sonntag den 15. Dezember 1996 für die Kundschaft zu öffnen. Gestützt auf eine Auswertung dieses Versuches und nach Abschluss einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern, hat das Departement des Innern anfangs November 1997 entschieden, den Versuch zu erweitern und Ausnahmegewilligungen für maximal zwei Dezember-Sonntagsverkäufe in Aussicht zu stellen. Nachdem der erweiterte Versuch positiv verlaufen ist, hat das Departement des Innern am 21. April 1998 vom Regierungsrat eine Änderung der Vollzugsverordnung vom 6. Oktober 1964 zum Gesetz über die öffentlichen Ruhetage beschliessen lassen. Mit Regierungsratsratsbeschluss vom 25. Juni 2007 wurde die Vollzugsverordnung zum Gesetz über die öffentlichen Ruhetage beschlossen und somit die Möglichkeit geschaffen an den zwei Sonntagen vor dem 24. Dezember "Dezember - Sonntagsverkäufe" zu bewilligen. Selbstverständlich benötigten die Geschäfte, welche an diesen Sonntagen Arbeitnehmende beschäftigen wollen und dem Arbeitsgesetz unterstanden, eine zusätzliche Bewilligung des Amtes für Wirtschaft und Arbeit. Mit dem Inkrafttreten des neuen Art. 19 Abs. 6 ArG erhalten nun, wie bereits vorgängig erwähnt, die Kantone die Kompetenz, höchstens vier Sonntage zu bezeichnen, an welchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Verkaufsgeschäften bewilligungsfrei beschäftigt werden können. Seit annähernd 13 Jahren haben sich die Sonntagsverkäufe in der Adventszeit bewährt und weisen eine grosse Beliebtheit bei der Bevölkerung und den Verkaufsgeschäften aus. Diese Praxis soll beibehalten werden. In Anbetracht der Tatsache, dass aus arbeitsrechtlicher Sicht noch keine eindeutige Regelung bestanden hat, hat der Regierungsrat mittels RRB vom 23. September 2008 die Sonntage vor dem 24. Dezember für die Jahre 2008 und 2009 festgelegt, an welchen Arbeitnehmende in Verkaufsgeschäften bewilligungsfrei beschäftigt werden dürfen. Diese Regelung wird, wie bereits im vorzitierten RRB erwähnt, in die Verordnung übernommen.

#### § 17 Jugendliche unter 15 Jahren

Die neue Jugendarbeitsschutzverordnung (Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz, ArGV 5<sup>1</sup>) bezweckt den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit und Sittlichkeit der Jugendlichen bei der Arbeit bis zum 18. Altersjahr. Dieses Ziel gilt für Jugendliche in Ausbildung, für jugendliche Berufstätige sowie solche, die eine Schnupperlehre besuchen oder die in der Freizeit ihr Taschengeld aufbessern wollen. Jugendliche haben wenig Erfahrung, ihr Bewusstsein für Gefahren ist noch nicht vollständig ausgebildet und sie sind nicht in gleichem Masse leistungsfähig wie Erwachsene. Aus diesem Grund ist besonders darauf zu achten, dass sie bei der Arbeit in ihrer gesamten Entwicklung nicht beeinträchtigt werden. Um dem Gesundheitsschutz und der persönlichen Entwicklung des Jugendlichen Rechnung zu tragen, muss ein Kontrollmechanismus eingeführt werden. Somit wird in Abs. 1 klar festgehalten, dass die Beschäftigung von Jugendlichen unter 15 Jahren einer Bewilligung des AWA bedarf. Die diesbezüglichen Gesuche sind vom Arbeitgeber ans AWA zu richten.

Gemäss Art. 7 ArG ist die Beschäftigung Jugendlicher unter 15 Jahren zulässig bei kulturellen, künstlerischen und sportlichen Darbietungen sowie in der Werbung, sofern sie keinen negativen Einfluss auf die Gesundheit, die Sicherheit und die Entwicklung der Jugendlichen hat und weder

<sup>1</sup>) SR 822.115

den Schulbesuch noch die Schulleistung beeinträchtigt. Um Transparenz zu schaffen, soll diese Beschäftigungsmöglichkeit in der Verordnung nochmals statuiert werden. Ebenfalls wird in Abs. 3 erwähnt, dass hierfür keine Bewilligungspflicht jedoch eine Meldepflicht besteht.

Ab dem 13. Altersjahr dürfen Jugendlichen leichte Arbeiten ausführen. Damit sind kleine Erledigungen, Ferienjobs und Schnupperlehren gemeint. Die leichten Arbeiten dürfen keinen negativen Einfluss auf die Gesundheit, die Sicherheit und die Entwicklung der Jugendlichen haben und weder den Schulbesuch noch die Schulleistungen beeinträchtigen. Was die leichte Arbeit von einer "normalen" oder gefährlichen Tätigkeit unterscheidet, ist die Art der Arbeit und die Bedingungen, unter denen sie ausgeführt wird (Arbeitszeiten, Häufigkeit usw.). Damit auch in diesem Punkt Klarheit herrscht, soll diese von der Bundesgesetzgebung eingeräumten Möglichkeit (Art. 8 ArG) in die Verordnung einfließen. Gleichzeitig wird auf die Notwendigkeit der Meldepflicht dieser Einsätze hingewiesen. Dadurch wird dem AWA eine Überprüfungsmöglichkeit in Bezug auf den Gesundheitsschutz und die Entwicklung des Jugendlichen gewährt.

### § 18 Kontrolle der Betriebsordnung

Die Betriebsordnung ist ein normatives Instrument. Sie sorgt in erster Linie dafür, dass der gesetzlich vorgeschriebene Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in die Praxis umgesetzt wird, indem verschiedene Massnahmen angeordnet werden (vgl. Art. 38 ArG). Die Regeln in der Betriebsordnung müssen deshalb mit den Vorschriften des Arbeitsgesetzes und Verordnungen übereinstimmen. Die kantonalen Vollzugsbehörden des Arbeitsgesetzes haben die Pflicht zu kontrollieren, ob die Bestimmungen der Betriebsordnung mit dem geltenden Recht übereinstimmen. Da diese Aufgabe bereits in der geltenden Verordnung zum Arbeitsgesetz dem AWA obliegt, soll diese unverändert bestehen bleiben.

### § 19 Verfügungen

Das eidgenössische Arbeitsgesetz nennt in Art. 51 Abs. 2 ArG (Vorkehrungen bei Nichtbefolgung von Vorschriften oder Verfügungen) und Art. 52 ArG (Massnahmen des Verwaltungszwangs) die Voraussetzungen für den Erlass einer Verfügung durch die kantonale Behörde. Obwohl diese Entscheide bedeutende und einschneidende Folgen für die Betroffenen haben können (bzw. Schliessung eines Betriebes für eine bestimmte Zeit), soll diese Kompetenz neu dem AWA obliegen. Der Rechtsmittelweg ist somit einheitlich vorgegeben.

### § 20 Anzeigen

Dieser Grundsatz ist bereits in der geltenden Verordnung zum Arbeitsgesetz dem AWA zugeteilt, weshalb er unverändert in der Verordnung Einzug findet.

### § 21 Beschwerden

Der Rechtsschutz gegen Verfügungen der kantonalen Vollzugsorgane – insbesondere der Rechtsmittelweg, die Rechtsmittelinstanzen und die Rechtsmittelfristen – richtet sich nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz<sup>1</sup>. Art. 56 ArG hält fest, dass innert 30 Tagen, von der Eröffnung der Verfügung an gerechnet, Beschwerde bei der kantonalen Rekursbehörde erhoben werden kann. Gegen Verfügungen des Amtes für Wirtschaft und Arbeit innert 30 Tagen beim Volkswirtschaftsdepartement Beschwerde erhoben werden.

### § 22 Strafverfolgung

In Art. 59 ArG wird die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers bzw. in Art. 60 ArG diejenige des Arbeitnehmers normiert. Die vorliegende Bestimmung erklärt für das diesbezügliche

<sup>1</sup>) BGS 124.11

che Strafverfahren die Bestimmungen der Gesetzgebung über die Strafprozessordnung für anwendbar. Diese Bestimmung ist bereits in der geltenden Verordnung zum Arbeitsgesetz festgehalten und wird ohne Änderung in die Verordnung eingeführt.

#### § 23 Gebühren

Das Bundesrecht schreibt für verschiedene Sachverhalte des öffentlichen Arbeitsrechts eine Bewilligungspflicht vor. Eine solche ist jeweils aus Gründen des Gesundheitsschutzes und der Unfallprävention regelmässig gerechtfertigt. Was die für die entsprechenden Bewilligungen zu erhebende Gebühr anbelangt, enthält die eidgenössische Arbeitsgesetzgebung kaum Vorgaben. Einzig Art. 49 Abs. 3 ArG hält fest, dass für Arbeitszeitbewilligungen mässige Kanzleigebühren erhoben werden dürfen. Die Kantone sind darüber hinaus grundsätzlich befugt, für die im Rahmen des Vollzugs der Arbeitsgesetzgebung notwendiger Tätigkeit und Amtshandlungen kostendeckende Gebühren zu erheben. Die Gebühren für Amtshandlungen der kantonalen Behörden werden im kantonalen Gebührentarif<sup>1</sup> festgehalten. Dergestalt wird der § 17 der geltenden Verordnung zum Arbeitsgesetz unverändert in der Verordnung übernommen.

#### § 24 Aufhebung kantonalen Vorschriften

Mit dem Inkrafttreten dieser Verordnung ist die Verordnung zum Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 26. Oktober 1965 aufgehoben.

#### § 25 Änderung des Gesetzes über die öffentlichen Ruhetage vom 24. Mai 1964<sup>2)</sup>

Mit dieser Bestimmung wird die Grundlage geschaffen, dass alle Verkaufsgeschäfte im Sinne des § 1 Abs. 1 Buchstabe a der Verordnung über den Ladenschluss vom 25. Februar 1987<sup>3</sup> an den erwähnten vier Sonntagen ohne Bewilligung offen halten dürfen.

#### § 26 Inkrafttreten

Der Regierungsrat bestimmt das Inkrafttreten.

### **8. Rechtliches**

Gemäss Art. 71 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Solothurn vom 8. Juni 1986 (KV<sup>4</sup>) ist der Kantonsrat zuständig für den Erlass von Einführungsvorschriften zu Bundesgesetzen. Die entsprechende kantonsrätliche Verordnung unterliegt dem fakultativen Referendum.

<sup>1)</sup> BGS 615.11  
<sup>2)</sup> BGS 512.41.  
<sup>3)</sup> BGS 513.431  
<sup>4)</sup> BGS 111.1

**9. Antrag**

Wir bitten Sie, auf die Vorlage einzutreten und dem nachfolgenden Beschlussesentwurf zuzustimmen.

Im Namen des Regierungsrates

Klaus Fischer  
Landammann

Andreas Eng  
Staatschreiber

## 10. **Beschlussesentwurf**

# **Verordnung zum Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel**

Der Kantonsrat von Solothurn,

gestützt auf Artikel 19 Absatz 6 und Artikel 41 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz, ArG<sup>1</sup>) und Artikel 71 Absatz 2 der Verfassung des Kantons Solothurn vom 8. Juni 1986<sup>2</sup>), nach Kenntnisnahme von Botschaft und Entwurf des Regierungsrates vom . . . . (RRB Nr. . . . .), beschliesst:

### **I. Allgemeines**

#### *§ 1. Gegenstand*

Diese Verordnung regelt den Vollzug des Arbeitsgesetzes sowie der dazugehörenden Verordnungen.

### **II. Zuständigkeiten**

#### *§ 2. Kanton*

<sup>1</sup> Der Vollzug des Arbeitsgesetzes obliegt dem Departement.

<sup>2</sup> Die Durchführung im Einzelnen, insbesondere die Kontrolle über die Einhaltung von Gesetz und Verordnungen sowie die Erteilung der in die Zuständigkeit des Kantons fallenden Bewilligungen, obliegt dem Amt für Wirtschaft und Arbeit.

<sup>3</sup> Das Departement und das Amt für Wirtschaft und Arbeit sind befugt, andere staatliche Organe zur Mitwirkung beim Vollzug heranzuziehen.

#### *§ 3. Gemeinde*

Die Einwohner-/Einheitsgemeinden wirken bei der Durchführung im Bereich des Arbeitsgesetzes mit, insbesondere bei der Ermittlung der dem Arbeitsgesetz unterstellten Betriebe.

### **III. Aufgaben**

#### *§ 4. Betriebsverzeichnisse*

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit führt Verzeichnisse über die dem Arbeitsgesetz unterstellten Betriebe.

#### *§ 5. Industrielle Betriebe*

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit ist zuständig, dem Staatssekretariat für Wirtschaft die Unterstellung unter die besonderen Vorschriften des Arbeitsgesetzes für industrielle Betriebe sowie die Änderung oder Aufhebung der Unterstellung zu beantragen.

#### *§ 6. Anzeigepflicht*

Die dem Arbeitsgesetz unterstellten Betriebe sind verpflichtet, wesentliche Ereignisse wie die Eröffnung, Verlegung, Übernahme oder Schliessung eines Betriebs sowie Änderungen des Namens der Firma, der Betriebsart oder der Arbeitsorganisation dem Amt für Wirtschaft und Arbeit mitzuteilen.

<sup>1</sup>) SR 822.11.  
<sup>2</sup>) BGS 111.1.

### § 7. *Gemeinden*

Die Einwohner-/Einheitsgemeinden melden sämtliche Bau- und Einrichtungsgesuche für Industriebetriebe sowie für nichtindustrielle Betriebe, welche Arbeitnehmer beschäftigen, wie auch die nichtindustriellen Betriebe und deren Änderungen dem Amt für Wirtschaft und Arbeit.

### § 8. *Polizei*

Das kantonale Polizeikommando meldet dem Amt für Wirtschaft und Arbeit:

- a) Übertretungen der Vorschriften des Arbeitsgesetzes und deren Verordnungen;
- b) Brand- und Betriebsunfälle, soweit sie nicht geringfügiger Natur sind.

## III. **Gesundheitsvorsorge**

### § 9 *Planbegutachtung, Plangenehmigung und Betriebsbewilligung*

<sup>1</sup> Sämtliche Gesuche um Erteilung einer Bewilligung zur Errichtung oder Umgestaltung eines Betriebes sind der Solothurnischen Gebäudeversicherung zu melden. Die Solothurnische Gebäudeversicherung leitet diese Gesuche dem Amt für Wirtschaft und Arbeit weiter. Dieses überprüft die Pläne im Hinblick auf die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen.

<sup>2</sup> Bei Gesuchen, welche nichtindustrielle Betriebe betreffen, nimmt das Amt für Wirtschaft und Arbeit eine Planbegutachtung vor. Diese Planbegutachtung wird als integrierter Bestandteil in den Bauentscheid aufgenommen.

<sup>3</sup> Gesuche welche industrielle Betriebe im Sinne von Artikel 5 des Arbeitsgesetzes betreffen, unterliegen dem Plangenehmigungsverfahren gemäss Artikel 7 Absatz 1 und 2 des Arbeitsgesetzes. Das Amt für Wirtschaft und Arbeit führt das Plangenehmigungsverfahren durch. Die Stellungnahme des Amtes für Wirtschaft und Arbeit bildet Bestandteil des Bauentscheids.

<sup>4</sup> Vor Aufnahme der betrieblichen Tätigkeit in einem dem Plangenehmigungsverfahren unterstehenden Betrieb ist beim Amt für Wirtschaft und Arbeit um die Betriebsbewilligung gemäss Artikel 7 Absatz 3 des Arbeitsgesetzes nachzusuchen. Die Betriebsbewilligungen werden vom Amt für Wirtschaft und Arbeit erteilt.

<sup>5</sup> Die Verfügungen sind den begutachtenden Stellen mitzuteilen.

<sup>6</sup> Die Bewilligung der Baubehörden wird erst wirksam, wenn die Plangenehmigung des Amtes für Wirtschaft und Arbeit vorliegt.

### § 10 *Beseitigung nachträglich erkannter Übelstände*

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit trifft die erforderlichen Anordnungen zur Beseitigung von Übelständen im Sinne von Artikel 52 des Arbeitsgesetzes.

## IV. **Arbeits- und Ruhezeit**

### § 11 *Arbeitszeitbewilligungen*

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit erteilt die Arbeitszeitbewilligungen, für welche gemäss Arbeitsgesetz die kantonale Behörde zuständig ist.

### § 12 *Feiertage*

Folgende Feiertage sind im Sinne von Artikel 20a des Arbeitsgesetzes den Sonntagen gleichgestellt:

- a) Neujahr, Karfreitag, Auffahrt und Weihnachten, sowie der 1. Mai (ab 12 Uhr);
- b) Fronleichnam, Maria Himmelfahrt und Allerheiligen, mit Ausnahme für den Bezirk Bucheggberg.

### § 13 *Bewilligungsfreie Beschäftigung in Verkaufsgeschäften*

<sup>1</sup> Der Regierungsrat kann vier Sonntage bezeichnen, an welchen Arbeitnehmende in Verkaufsgeschäften bewilligungsfrei beschäftigt werden dürfen.

<sup>2</sup> Zwei der bewilligungsfreien Sonntage dienen dem Saisonverkauf und zwei dem Adventsverkauf.

#### § 14 Verkaufsgeschäfte

<sup>1</sup> Als Verkaufsgeschäfte gelten Ladengeschäfte und offene Verkaufsstellen des Detailhandels.

<sup>2</sup> Nicht als Verkaufsgeschäfte gelten insbesondere Handwerks- und Dienstleistungsbetriebe, wie zum Beispiel Banken, Coiffeurgeschäfte, Versicherungen oder Reisebüros.

#### § 15 Saisonverkäufe

<sup>1</sup> Der Regierungsrat kann jährlich zwei bewilligungsfreie Sonntage für Saisonverkäufe bestimmen. Es kann auf regionale Bedürfnisse Rücksicht genommen werden.

<sup>2</sup> Die zwei bewilligungsfreien Sonntage, die dem Saisonverkauf dienen, dürfen nicht auf einen staatlich anerkannten oder einen hohen Feiertag im Sinne des Gesetzes über die öffentlichen Ruhetage vom 24. Mai 1964<sup>1)</sup> fallen.

<sup>3</sup> Die Daten werden vor Jahresbeginn im Amtsblatt publiziert.

#### § 16 Adventsverkäufe

An den zwei dem 24. Dezember vorangehenden Sonntagen dürfen Arbeitnehmende in Verkaufsgeschäften bewilligungsfrei beschäftigt werden.

### V. Sonderschutz der jugendlichen Arbeitnehmer

#### § 17 Jugendliche unter 15 Jahren

<sup>1</sup> Die Beschäftigung von schulpflichtigen oder schulentlassenen Jugendlichen unter 15 Jahren bedarf einer Bewilligung des Amtes für Wirtschaft und Arbeit.

<sup>2</sup> Gesuche um Bewilligung sind vom Arbeitgeber schriftlich einzureichen.

<sup>3</sup> Für Tätigkeiten gemäss Artikel 7 der fünften Verordnung zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung, ArGV 5<sup>2)</sup>) dürfen Jugendliche unter 15 Jahre beschäftigt werden. Die Beschäftigung muss dem Amt für Wirtschaft und Arbeit 14 Tage vor deren Aufnahme angezeigt werden.

<sup>4</sup> Jugendliche ab 13 Jahre dürfen leichte Arbeiten ausführen. Die Arbeitgeber müssen diese Einsätze vor Arbeitsbeginn dem Amt für Wirtschaft und Arbeit melden.

<sup>5</sup> Als leichte Arbeiten gelten Ferienjobs, Schnupperlehren oder kleine Erledigungen.

### VI. Betriebsordnung

#### § 18 Kontrolle der Betriebsordnung

Das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) kontrolliert die Betriebsordnungen und deren Änderungen.

### VII. Verfahren, Rechtsmittel und Strafbestimmungen

#### § 19 Verfügungen

Verfügungen im Sinne von Artikel 51 und Artikel 52 des Arbeitsgesetzes erlässt das Amt für Wirtschaft und Arbeit.

#### § 20 Anzeigen

Anzeigen wegen Nichtbefolgung des Arbeitsgesetzes, einer Verordnung oder einer Verfügung sind an das Amt für Wirtschaft und Arbeit zu richten.

<sup>1)</sup> BGS 512.41.  
<sup>2)</sup> SR 822.115.

### § 21 *Beschwerden*

Gegen Verfügungen des Amtes für Wirtschaft und Arbeit kann innert 30 Tagen, vom Datum der Zustellung an gerechnet, beim Departement Beschwerde erhoben werden.

### § 22 *Strafverfolgung*

<sup>1</sup> Strafverfahren im Rahmen von Artikel 59, 60 und 61 des Arbeitsgesetzes richten sich nach der kantonalen Strafprozessordnung<sup>1)</sup>.

<sup>2</sup> Werden durch eine Widerhandlung gegen das Bundesgesetz gleichzeitig Polizeivorschriften des Kantons oder der Gemeinden verletzt, wie namentlich solche über die Bau-, Feuer-, Gesundheits- und Wasserpolizei sowie über die Sonntagsruhe und die Öffnungszeiten von Betrieben, die dem Detailverkauf, der Bewirtung oder der Unterhaltung dienen, so werden die strengeren Vorschriften angewendet.

<sup>3</sup> Die Gerichtskanzleien haben von jedem rechtskräftigen Urteil und Einstellungsbeschluss unverzüglich zwei Ausfertigungen dem Amt für Wirtschaft und Arbeit für sich und zuhanden der Bundesbehörde zuzustellen.

## VII. **Schlussbestimmungen**

### § 23 *Gebühren*

Gebühren für Bewilligungen gemäss dem Arbeitsgesetz und dieser Verordnung richten sich nach dem kantonalen Gebührentarif<sup>2)</sup>.

### § 24 *Aufhebung kantonalen Vorschriften*

Mit Inkrafttreten dieser Verordnung werden gemäss Artikel 73 des Arbeitsgesetzes folgende kantonale Vorschriften, die von diesem Bundesgesetz geregelte Sachgebiete betreffen, aufgehoben:

- Verordnung zum Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 26. Oktober 1965<sup>3)</sup>

### § 25. *Änderung des Gesetzes über die öffentlichen Ruhetage vom 24. Mai 1964<sup>4)</sup>*

Als § 7<sup>bis</sup> wird neu eingefügt:

Alle Verkaufsgeschäfte im Sinne von § 1 Absatz 1 Buchstabe a der Verordnung über den Ladenschluss vom 25. Februar 1987<sup>5)</sup> dürfen an den Sonntagen, die gemäss Artikel 19 Absatz 6 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964<sup>6)</sup> vom Regierungsrat bezeichnet werden, offen halten.

<sup>1)</sup> BGS 321.1.  
<sup>2)</sup> BGS 615.11.  
<sup>3)</sup> BGS 822.12.  
<sup>4)</sup> BGS 512.41.  
<sup>5)</sup> BGS 513.431.  
<sup>6)</sup> SR 822.11.

§ 26. *Inkrafttreten*

Diese Verordnung tritt mit der Publikation im Amtsblatt in Kraft. Vorbehalten bleibt die Genehmigung des Bundes.

Im Namen des Kantonsrates

Präsidentin

Ratssekretär

---

Dieser Beschluss unterliegt dem fakultativen Referendum.

---

**Verteiler KRB**

Volkswirtschaftsdepartement  
Amt für Wirtschaft und Arbeit (4)  
Staatskanzlei (Eng, STU, SAN)  
BGS  
GS  
Amtsblatt  
Parlamentsdienste