VERNEHMLASSUNG

DER REGIERUNG

ZUR

ABÄNDERUNG DES GESETZES ÜBER DIE

ARBEIT IN INDUSTRIE, GEWERBE UND HANDEL

(ARBEITSGESETZ)

Ressort Wirtschaft

Vernehmlassungsfrist: **7. Mai 2004**

INHALTSÜBERSICHT

1.	GRÜNDE FÜR DIE ABÄNDERUNG DES ARBEITSGESETZES	3
1.1	Anpassung an das EWR-Arbeitsrecht	3
1.2	Anpassung an die schweizerische Bundesgesetzgebung	3
2.	SCHWERPUNKTE DER VERNEHMLASSUNGSVORLAGE	5
2.1	Geltungsbereich, Begriffsbestimmungen	5
2.2	Arbeits- und Ruhezeit	5
2.3	Sonderschutzvorschriften für jugendliche Arbeitnehmer	5
2.4	Schwangere Frauen und stillende Mütter	6
2.5	Verwaltungsverfügungen und Verwaltungsmassnahmen	6
3.	ERLÄUTERUNGEN	6
4.	VERNEHMLASSUNGSVORLAGE	14
5.	BEILAGEN	

– Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung

– Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz

Vaduz, 17. Februar 2004
RA 2004/412-6451
P

1. GRÜNDE FÜR DIE ABÄNDERUNG DES ARBEITSGESETZES

Die Gründe für die Abänderung des Arbeitsgesetzes gehen einerseits auf das EWR-Recht und andererseits auf die Anpassungen der schweizerischen Bundesgesetzgebung zurück. Es werden ebenfalls ein paar redaktionelle Fehler bzw. Ungenauigkeiten aufgehoben, die aber keine inhaltlichen Änderungen zur Folge haben.

In diesem Zusammenhang soll auch die Verordnung I zum Arbeitsgesetz geändert und eine neue Verordnung zum Jugendarbeitsschutz erlassen werden. Die entsprechenden Verordnungsentwürfe befinden sich derzeit in Vorbereitung und werden zu gegebener Zeit den Sozialpartnern zur Vernehmlassung zugestellt.

1.1. Anpassung an das EWR-Arbeitsrecht

Mit der Änderung des Arbeitgesetzes im Jahre 1997 (LGBl. 1997 Nr. 212) wurden die relevanten EWR-Richtlinien ins liechtensteinische Gesetz übernommen. Bei der Überprüfung der Richtlinienkonformität wurde jedoch festgestellt, dass einzelne Artikel der Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und der Richtlinie 93/44/EG über der Jugendarbeitsschutz nicht korrekt umgesetzt wurden. Mit dem vorliegendem Änderungsvorschlag des Arbeitsgesetzes und mit der Abänderung der Verordnung I zum Arbeitsgesetz sowie dem Erlass einer Jugendarbeitsschutzverordnung soll dieses Versäumnis behoben werden.

1.2. Anpassung an die schweizerische Bundesgesetzgebung

Im Jahre 1967 hat Liechtenstein das Arbeitsgesetz in Anlehnung an das schweizerische Arbeitsgesetz erlassen. Im Sinne der Einheitlichkeit wurden in der Vergangen-

heit die Änderungen im schweizerischen Arbeitsgesetz - wenn immer möglich – übernommen. Dadurch ist es möglich, dass bei Problemfällen sowie in Spezialgebieten auf schweizerische Spezialisten des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco), der kantonalen Arbeitsinspektorate (KAI) sowie der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) zurückgegriffen werden kann. Das liechtensteinische Arbeitsgesetz hat im Jahr 1997 seine letzte grössere Änderung bezüglich Arbeits- und Ruhezeit erfahren (LGBl. 1997 Nr. 212). Mit dem vorliegenden Gesetzesänderungsvorschlag und der geplanten Revision der Verordnung I bzw. dem Erlass einer Jugendarbeitschutzverordnung sollen die in der Zwischenzeit erfolgten schweizerischen Entwicklungen in der Arbeitsgesetzgebung im Rahmen der EWR-rechtlichen Vorgaben berücksichtigt werden. Die wichtigsten Änderungen können wie folgt zusammengefasst werden:

- Zeitkompensation von 10% bei dauernder oder wiederkehrender Nachtarbeit (in der Schweiz seit 1. August 2000 in Kraft);

- Anspruch auf 80% des Lohnes für schwangere und stillende Mütter, welchen vom Arbeitgeber bei beschwerlichen oder gefährlichen Arbeiten keine gleichwertige Ersatzarbeit angeboten werden kann (in der Schweiz seit 1. August 2000 in Kraft);

- Revision der Verordnung I zum Arbeitsgesetz (in der Schweiz seit 1. August 2000 in Kraft);

- Schaffung einer Jugendarbeitsschutzverordnung (Vernehmlassungsverfahren ist in der Schweiz abgeschlossen);

- Herabsetzung des Schutzalters der Lehrlinge auf 18 Jahre (Diskussion zur Gesetzesänderung auf Grund des Vernehmlassungsverfahren der Jugendarbeitsschutzverordnung; Vernehmlassungsverfahren betreffend Herabsetzung des Schutzalters auf 18 Jahre endet in der Schweiz am 15. Februar 2004).

2. SCHWERPUNKTE DER VERNEHMLASSUNGSVORLAGE

2.1. Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen (Abschnitt I - Art. 1 bis Art. 4)

Durch die vorgeschlagenen Änderungen werden der Anwendungsbereich bzw. die Ausnahmen vom Geltungsbereich, des Arbeitsgesetzes den Vorgaben der Richtlinie 93/104/EG angepasst. Im Hinblick auf den Erlass einer Jugendarbeitsschutzverordnung, welche der vollständigen Umsetzung der Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz dient, wird zudem der Anwendungsbereich der Sonderschutzvorschriften für Jugendliche ausgedehnt. Dabei wurde versucht, der schweizerischen Rezeptionsvorlage so weit wie möglich Rechnung zu tragen.

2.2. Arbeits- und Ruhezeit (Abschnitt III - Art. 9 bis Art. 28)

Durch die vorliegende Änderung wird die Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vollständig umgesetzt. Es wird der Bezugszeitraum bei der Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit festgelegt sowie die mögliche Kürzung der täglichen Ruhezeit auf den Schichtenwechsel eingeschränkt. Ebenfalls sind die Arbeitszeitbestimmungen der Arbeitnehmer, welche in der Regel mindestens drei Stunden in der Nacht arbeiten bzw. einen grossen Teil ihrer Arbeitszeit während der Nacht verrichten zu regeln.

Analog der schweizerischen Gesetzgebung wird für Arbeitnehmer, die nicht als „Nachtarbeiter“ im Sinne der Richtlinie gelten, die Dauer der Nachtarbeit von acht auf neun Stunden erhöht. Ebenfalls wird eine Zeitkompensation für Arbeitnehmer, welche mehr als 25 Nächte pro Jahr arbeiten, eingeführt. Diese Bestimmung ist in der Schweiz bei der letzen Gesetzesrevision aufgenommen worden. Die besonderen Bestimmungen werden durch Verordnung geregelt.

2.3. Sonderschutzvorschriften für jugendliche Arbeitnehmer (Abschnitt I - Art. 29 bis 32)

Die gültige Bestimmung sagt, dass Lehrlinge bis zum vollendeten 20. Lebensjahr den jugendlichen Arbeitnehmern gleichgestellt sind. Die vorgeschlagene Herabsetzung

des Schutzalters der Lehrlinge auf 18 Jahre führt zu einer Gleichbehandlung von jugendlichen Arbeitnehmern und Lehrlingen. Ein einheitliches Schutzalter hat im Hinblick auf den Erlass einer Jugendarbeitschutzverordnung den Vorteil, dass die Schutzmassnahmen nicht für eine relativ breit gestreute Altersgruppe gelten müssen, sondern gezielt auf die jüngeren Arbeitnehmer ausgerichtet werden können.

Im Sinne der Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz wird das Mindestalter für leichte Arbeiten neu geregelt.

2.4. Schwangere Frauen und stillende Mütter (Art. 35 – 35b)

Analog der schweizerischen Gesetzgebung wird die Lohnfortzahlung der schwangeren Frauen und stillenden Müttern geregelt, welchen bei gefährlichen Arbeiten keine Ersatzarbeit zugewiesen werden kann.

2.5. Verwaltungsverfügungen und Verwaltungsmassnahmen (Art. 47 – 51)

Es wird der Regierung die Möglichkeit gegeben, für bestimmte Tätigkeiten gemäss Arbeitsgesetz Gebühren zu erheben.

3. ERLÄUTERUNGEN

Art. 1 - Geltungsbereich

Der Geltungsbereich des Gesetzes soll grundsätzlich alle Betriebe erfassen, unabhängig vom jeweiligen Wirtschaftszweig. Die namentliche, nicht abschliessende Aufzählung von Wirtschaftszweigen soll analog der schweizerischen Gesetzgebung gestrichen werden, da diese überflüssig und irreführend ist.

Art. 3 – Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich

Der Absatz 1 dieses Artikels wird gestrichen. Die bisher verwirrende doppelte Aufzählung der Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich beruht auf einem redaktionellen Fehler, welcher hiermit behoben werden soll. In Übereinstimmung mit der Richtlinie 93/104/EG über die Arbeitszeitgestaltung und analog der schweizerischen Rezeptionsvorlage wird das ausschliesslich oder ausserhalb der Betriebszeit mit Raumpflege beschäftigte Personal dem persönlichen Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes neu unterstellt.

Art. 3a – Vorschriften über den Gesundheitsschutz und die Ruhe- und Arbeitszeit

Die Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitschutz sieht nur wenige Ausnahmen von deren Geltungsbereich vor. In Artikel 3a Absatz 3 wird daher ein Vorbehalt betreffend den Sonderschutz für Jugendliche eingeführt. Durch diesen Vorbehalt werden die Bestimmungen für den Schutz der jugendlichen Arbeitnehmer für Betriebe im Sinne von Art. 2 des Arbeitsgesetzes und Heimarbeiter für anwendbar erklärt.

Art. 4

Die Richtlinie 93/104/EG erlaubt, Familienbetriebe von der Arbeitzeitregelung auszunehmen, sofern die allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer beachtet werden. Da nicht alle Familienangehörigen, die in einem Familienbetrieb beschäftigt sind obligatorisch gegen Unfall versichert sind und somit nicht automatisch in den Geltungsbereich der Verordnung über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz (LGBl. 1998 Nr. 111) fallen, wird in Art. 4 ein entsprechender Vorbehalt aufgenommen. Der Vorbehalt bezieht sich dabei auf die Vorschriften über den Gesundheitsschutz im engeren Sinn (Artikel 6, 7 und 29 bis 35b).

Art. 9 Abs. 4 - Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Die Aufhebung des Absatzes 4 beruht auf den Vorgaben der Richtlinie 93/104/EG, welche besagt, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit inklusive allfälliger Überzeit im Durchschnitt 48 Stunden innert höchstens 4 Monaten nicht überschritten werden darf. Von dieser Vorschrift kann nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen abgewichen werden. Die Herabsetzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit aus „zwingenden Gründen“ ist nicht richtlinienkonform, da sie im Ermessen der Behörde steht. Bisher häufigster Grund war die Unterstellung eines Betriebes unter die Vorschriften über die industriellen Betriebe (Artikel 5). Da heutzutage die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit im Gewerbe in der Regel unter 45 Stunden liegt, dürfte dieser Fall kaum mehr eintreten. Die Bestimmung wird somit richtlinienkonform aufgehoben.

Art. 15a Abs. 2 – Tägliche Ruhezeit

Die Richtlinie 93/104/EG verbietet eine grundsätzliche Abweichungsmöglichkeit von der täglichen Ruhezeit. Die Richtlinie erlaubt jedoch ein Herabsetzung der Ruhezeit, falls dies in gewissen Schichtsystemen beim Schichtwechsel nötig ist. Gemäss der schweizerischen Botschaft zum gleichlautenden Art. 15a CH-Arbeitsgesetz wurde die Abweichungsmöglichkeit in Abs. 2 ebenfalls speziell für den Fall des Schichtwechsels vorgesehen. Im Sinne der Rechtssicherheit soll daher die in Art. 15a Abs. 2 vorgesehene Abweichungsmöglichkeit von der täglichen Ruhezeit auf den Schichtwechsel eingeschränkt werden.

Art. 17a – Dauer der Nachtarbeit

Betreffend Dauer der Nachtarbeit sieht die derzeitige Regelung vor, dass bei Nachtarbeit die tägliche Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer im Durchschnitt acht Stunden nicht überschreiten darf und mit Einschluss der Pausen innert eines Zeitraumes von neun Stunden liegen muss.

Abweichend von der schweizerischen Regelung kommt die Arbeitszeitregelung der Richtlinie 93/104/EG für die Nachtarbeit erst zur Anwendung, wenn der Arbeitnehmer in der Regel (d.h. immer und nur ausnahmsweise nicht) in der Nacht (23.00 bis

6.00Uhr) mindestens drei Stunden arbeitet oder einen bestimmten Teil seiner jährlichen Arbeitszeit in Nachtarbeit verrichtet (die Richtlinie spricht dann von „Nachtarbeitern“). In diesem Fall darf die tägliche Arbeitszeit des Nachtarbeiters im Sinne der Richtlinie durchschnittlich in einem bestimmten Bezugszeitraum acht Stunden nicht überschreiten bzw. bei Arbeiten, die mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden sind, nicht mehr als 8 Stunden innert eines 24-Stunden-Zeitraums dauern. Diese Regelung wird in Art. 17a Abs. 3 und 4 des Gesetzesvorschlages umgesetzt.

Die Schwelle der jährlichen Arbeitszeit, die der Arbeitnehmer während der Nacht Arbeit verrichten muss, um in den Genuss der reduzierten täglichen Arbeitszeit gemäss Abs. 3 bzw. 4 zu kommen, wird auf 600 Stunden festgelegt. Der Bezugszeitraum für die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von acht Stunden beträgt zwei Monate. Für die Beurteilung der Arbeiten mit besonderen Gefahren wird die Liste der eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) herangezogen. Für die Beurteilung einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung ist vom Betrieb ein Spezialist der Arbeitssicherheit, wie z.B. Arbeitarzt, Arbeitshygieniker, Ergonom, Sicherheitsingenieur usw. beizuziehen. Mittels einer Beurteilung der Arbeiten durch den Arbeitgeber (Risikoanalyse) stellt der Arbeitgeber fest, ob eine solche Gefährdung vorliegt.

Die Regelungen der täglichen Arbeitszeit bei Nachtarbeit für Arbeitnehmer, welche nicht unter Absatz 3 und 4 fallen, werden den Bestimmungen des schweizerischen Arbeitsgesetzes angepasst. So darf neu bei Nachtarbeit die tägliche Arbeitszeit neun innerhalb von zehn Stunden (inklusive Pausen) nicht überschreiten. Bei Arbeitnehmern, welche höchstens drei von sieben Nächten in der Nacht arbeiten, vorbehalten bleiben Abs. 3 und 4, soll neu eine Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit auf zehn Stunden möglich sein. Die Arbeitszeit muss in diesem Falle innerhalb von zwölf Stunden liegen. Die Voraussetzungen für diese Verlängerung werden in der geplanten Revision der Verordnung I konkretisiert.

Art. 17b Abs. 2 bis 4 – Zeitkompensation

Die heutige Regelung sieht vor, dass Arbeitnehmern, welche zu vorübergehender Nachtarbeit herangezogen werden, ein Lohnzuschlag von 25 % zu gewähren ist.

Durch die neue Regelung, welche analog der schweizerischen Gesetzgebung ist, wird festgelegt, dass bei dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nachtarbeit eine Zeitkompensation von 10 % zu gewähren ist. Die tatsächlich in der Nacht geleistete Arbeitszeit ist durch eine Zeitkompensation von 10 % auszugleichen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer diese Ausgleichszeit innerhalb eines Jahres zu gewähren. Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass den Arbeitnehmern Ausgleichsruhezeiten von einer sinnvollen Dauer zu gewähren sind, die dann auch tatsächlich einen Erholungseffekt bringen. Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit leistet ein Arbeitnehmer, der mehr als 25 Nächte im Jahr zum Einsatz kommt (Definition wird in der geplanten Revision der Verordnung I aufgenommen).

Eine Wahlmöglichkeit sieht das Gesetz für Fälle vor, in denen der Arbeitnehmer ausschliesslich für jeweils eine Randstunde beschäftigt wird. In diesem Fall kann die Zeitkompensation von 10 % als Lohnzuschlag von 10 % ausbezahlt werden. Die Zeitkompensation stellt eine gesetzliche Ausgleichsruhezeit dar. Diese darf nicht als ausfallende Arbeitszeit betrachtet werden, die vor- oder nachgeholt werden kann. Es wäre daher unzulässig, die Zeitkompensation in die Vorholzeit einzurechnen, beispielsweise für die Gewährung von Feiertagsarbeiten bzw. Betriebsferien.

Gemäss Abs. 3 muss die Zeitkompensation von 10 % in drei weiteren Fällen nicht gewährt werden. Die Ausnahmen nach Buchstabe a und b kommen direkt auf betrieblicher Ebene zu tragen; die Ausnahme gemäss Buchstabe c ist vertraglich zu regeln (Gesamtarbeitsvertrag). Der vorgeschlagene Entwurf geht bei diesen Ausnahmen von fortschrittlichen Arbeitszeitsystemen aus, welche die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden deutlich unterschreiten. Bei der Regelung dieser Ausnahmen geht man von einem Arbeitszeitvolumen eines Vollangestellten aus, das bedeutet, dass bei Teilzeitangestellten die Ausnahmen im Verhältnis ihres Beschäftigungsgrades zu einer Vollzeitstelle zu beurteilen sind.

Absatz 4 sieht vor, dass die Ausgleichsregelungen in Gesamtarbeitsverträgen oder in öffentlich-rechtlichen Vorschriften durch das Amt für Volkswirtschaft geprüft werden müssen. Ohne Genehmigung entfalten die Ausnahmeregelungen keine Wirkung und es ist die ordentliche Zeitkompensation zu entrichten.

Art. 24 Abs. 4 – Ununterbrochener Betrieb

Gemäss Richtlinie 93/104/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist der Bezugszeitraum betreffend der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf 16 Wochen beschränkt. Durch die neu eingefügte Einschränkung von 16 Wochen werden die Vorgaben der Richtlinie umgesetzt sowie die schweizerische Rezeptionsvorlage berücksichtigt, welche ebenfalls einen Bezugszeitraum von 16 Wochen vorsieht.

Art. 29 Abs. 1 – Allgemeine Vorschriften

Die Altersgrenze für Schutzbestimmungen von jugendlichen Arbeitnehmern liegt derzeit bei 18 Jahren und für Lehrlinge bei 20 Jahren. In die Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz gelten als jugendliche Arbeitnehmer jene Personen, die das 18. Altersjahr noch nicht vollendet haben und nicht mehr der Vollschulzeitpflicht unterliegen.

Als Jugendliche gemäss schweizerischem Arbeitsgesetz gelten Arbeitnehmer bis zum vollendeten 19. Altersjahr und Lehrlinge bis zum vollendeten 20. Altersjahr. Auf Grund der Vernehmlassung zur Verordnung über den Jugendarbeitnehmerschutz finden jedoch derzeit Diskussionen über die Herabsetzung des einheitlichen Schutzalters auf 18 Jahren statt.

Die einheitliche Herabsetzung des Schutzalters auf 18 Jahre bringt somit für Lehrlinge und die übrigen Arbeitnehmer eine Gleichbehandlung im Hinblick auf die Folgen der zivilrechtlichen Volljährigkeit. Ein einheitliches Schutzalter der Altersgrenze vereinfacht zudem die Anwendung des Gesetzes und der Verordnungen. Die Konzentration der Schutzmassnahmen auf die jüngeren Arbeitnehmer erlaubt, gezieltere Massnahmen vorzusehen, die auf die spezielle Situation dieser Altersgruppe abgestimmt sind. Es werden dementsprechend weniger Ausnahmen von den Grundsätzen vorgesehen, was die Umsetzung der Jugendarbeitsschutzvorschriften vereinfacht und weniger administrativen Aufwand für allfällige Ausnahmebewilligungen verursacht.

Diese Vereinfachung ist vor allem auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass die Regierung den spezifischen Bestimmungen der Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz nachkommen muss. Die Regierung erachtet es für sinnvoll, in Anlehnung

an den schweizerischen Verordnungsentwurf, den Richtlinienbestimmungen in einer separaten Verordnung über den Jugendarbeitsschutz Rechnung zu tragen.

Art. 30 Abs. 2 Bst. a – Mindestalter

In Abweichung zum Grundsatz des Verbots von Kinderarbeit sieht der derzeit gültige Artikel 30 Abs. 2 Bst. b Arbeitsgesetz vor, dass Jugendliche im Alter von mehr als 13 Jahren zu Botengängen und leichten Arbeiten herangezogen werden dürfen. In der Verordnung I zum Arbeitsgesetz wird in den Artikeln 52ff. konkretisiert, unter welchen Voraussetzungen und für welche Art von Arbeiten Jugendliche unter 15 Jahren beschäftigt werden dürfen. Anders bestimmt die Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz, dass Jugendliche erst mit Vollendung des 14. Altersjahr leichte Arbeiten verrichten dürfen. Die Richtlinie erlaubt jedoch, dass leichte Arbeiten nach Massgabe der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften „in bestimmten Kategorien von Arbeiten für eine begrenzte Zahl von Stunden“ auch von Kindern ab 13 Jahren verrichtet werden können.

Die Abweichung vom Grundsatz des Verbots der Kinderarbeit in Art. 30 Abs. 2 Bst. a Arbeitsgesetz widerspricht insofern den Vorgaben der Richtlinie, dass letztere nur Kindern mit mindestens 14 Jahren erlaubt, sämtliche leichte Arbeiten zu verrichten. Um den Vorgaben der Richtlinie zu entsprechen wird Art. 30 Abs. 2 Bst. a dahingehend abgeändert, dass Jugendliche grundsätzlich erst mit Vollendung des 14. Altersjahr zu leichten Arbeiten herangezogen werden dürfen, dass aber leichte Arbeiten in bestimmten Kategorien von Arbeiten, die durch Verordnung festgelegt werden, auch von Jugendlichen im Alter von mehr als 13 Jahren verrichtet werden dürfen. Die geplante Jugendarbeitschutzverordnung wird definieren, was man unter einer leichten Arbeit versteht.

Art. 35 Abs. 3 – Gesundheitsschutz bei Mutterschaft

Gemäss Absatz 2 des vorliegenden Artikels ist die Beschäftigung schwangerer Frauen und stillender Mütter für beschwerliche und gefährliche Arbeiten verboten. Der Arbeitgeber kann der betroffenen Arbeitnehmerin gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen. Kann keine gleichwertige Ersatzarbeit angeboten werden, so hat die Arbeitneh-

merin während des Beschäftigungsverbots Anspruch auf 80% des Lohnes ihrer üblichen Arbeit. In der Verordnung I zum Arbeitsgesetz werden die gefährlichen und beschwerlichen Arbeiten für schwangere Frauen und stillende Mütter aufgelistet.

Art. 47a – Gebühren

Es wird der Regierung die Möglichkeit gegeben, für bestimmte Tätigkeiten gemäss Arbeitsgesetz Gebühren zu erheben.

Diese Regelung ist insbesondere darum erforderlich, da in der Schweiz vorgesehen ist, dass gewisse Hilfestellungen des schweizerischen Arbeitsinspektorats, wie z.B. Messungen am Arbeitsplatz, Beizug von Spezialisten der Arbeitssicherheit wie z.B. Arbeitshygieniker, den Kantonen und somit auch Liechtenstein verrechnet werden. Es soll möglich sein, die anfallenden Kosten den Betrieben weiterzuverrechnen.

* * *

4. VERNEHMLASSUNGSVORLAGE

Gesetz

vom …

über Abänderung des Gesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz)

Dem nachfolgenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung.

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 29. Dezember 1966 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz), LGBl. 1967 Nr. 6, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 1 Abs. 1

1) Das Gesetz ist, unter Vorbehalt der Art. 2 bis 4, anwendbar auf alle öffentlichen und privaten Betriebe.

Art. 3

Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich

Das Gesetz ist, unter Vorbehalt von Art. 3a, 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 Liechtenstein wohnhafte Personal öffentlicher Verwaltungen ausländischer Staaten oder internationaler Organisationen;

c) auf Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit oder eine wissenschaftliche oder selbständige künstlerische Tätigkeit ausüben;

d) auf Assistenzärzte, Lehrer an Privatschulen sowie auf Lehrer, Fürsorger, Erzieher und Aufseher in Anstalten;

e) auf Heimarbeiter;

f) auf Handelsreisende.

Art. 3a Sachüberschrift und Abs. 3

Vorschriften über den Gesundheitsschutz, die Ruhe- und Arbeitszeit und den Sonderschutz für Jugendliche

3) Die Vorschriften dieses Gesetzes und seiner Verordnungen über den Sonderschutz für Jugendliche sind anwendbar auf Betriebe im Sinne von Art. 2 sowie auf Heimarbeiter.

Art. 4 Abs. 1

1) Das Gesetz ist unter Vorbehalt der Vorschriften über den Gesundheitsschutz 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.

Art. 9 Abs. 4

Aufgehoben

Art. 15a Abs. 2

2) Die Ruhezeit kann für erwachsene Arbeitnehmer beim Schichtenwechsel einmal in der Woche bis auf acht Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von zwei Wochen eingehalten wird.

Art. 17a

Dauer der Nachtarbeit

1) Bei Nachtarbeit darf unter Vorbehalt von Abs. 3 und 4 die tägliche Arbeitszeit für den einzelnen Arbeitnehmer neun Stunden nicht überschreiten; sie muss, mit Einschluss der Pausen, innert eines Zeitraumes von zehn Stunden liegen.

2) Wird der Arbeitnehmer in höchstens drei von sieben aufeinander folgenden Nächten beschäftigt, so darf die tägliche Arbeitszeit unter Vorbehalt von Abs. 3 und 4 unter den Voraussetzungen, welche durch Verordnung festzulegen sind, zehn Stunden betragen; sie muss aber, mit Einschluss der Pausen, innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen.

3) Wird der Arbeitnehmer in der Regel mindestens drei Stunden seiner täglichen Arbeitszeit oder 600 Stunden pro Kalenderjahr in der Nachtzeit beschäftigt, darf die tägliche Arbeitszeit im Durchschnitt von zwei Monaten acht Stunden nicht überschreiten.

4) Für Arbeitnehmer nach Abs. 3, deren Arbeit mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist, darf die tägliche Arbeitszeit acht Stunden innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden nicht überschreiten.

Art. 17b Abs. 2 bis 4

2) Arbeitnehmer, die dauernd oder regelmässig wiederkehrend Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf eine Kompensation von 10 % der Zeit, während der sie Nachtarbeit geleistet haben. Die Ausgleichsruhezeit ist innerhalb eines Jahres zu gewähren. Für Arbeitnehmer, die regelmässig abends oder morgens höchstens eine Randstunde in der Nachtzeit arbeiten, kann der Ausgleich auch als Lohnzuschlag gewährt werden.

3) Die Ausgleichsruhezeit gemäss Abs. 2 ist nicht zu gewähren, wenn:

a) die durchschnittliche betriebliche Schichtdauer einschliesslich der Pausen sieben Stunden nicht überschreitet; oder

b) die Person, die Nachtarbeit leistet, nur in vier Nächten pro Woche (Vier-Tage-Woche) beschäftigt wird; oder

c) den Arbeitnehmern durch Gesamtarbeitsvertrag oder die analoge Anwendung öffentlich-rechtlicher Vorschriften andere gleichwertige Ausgleichsruhezeiten innerhalb eines Jahres gewährt werden.

4) Ausgleichsregelungen nach Abs. 3 Bst. c sind dem Amt für Volkswirtschaft zur Beurteilung vorzulegen; dieses stellt die Gleichwertigkeit mit der gesetzlichen Ausgleichsruhezeit nach Abs. 2 fest.

Art. 24 Abs. 4

4) Durch Verordnung wird bestimmt, unter welchen zusätzlichen Voraussetzungen und wie weit bei ununterbrochenem Betrieb die tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit verlängert und die Ruhezeit anders verteilt werden kann. Dabei darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit im Durchschnitt von 16 Wochen nicht überschritten werden.

Art. 29 Abs. 1

1) Als Jugendliche gelten Arbeitnehmer und Lehrlinge beider Geschlechter bis zum vollendeten 18. Altersjahr.

Art. 30 Abs. 2 Bst. a

2) Durch Verordnung wird bestimmt, für welche Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern sowie u nter welchen Voraussetzungen Jugendliche im Alter von:

a) mehr als 14 Jahren zu leichten Arbeiten herangezogen werden dürfen; leichte Arbeiten dürfen jedoch in bestimmten Kategorien von Arbeiten auch von Jugendlichen im Alter von mehr als 13 Jahren verrichtet werden;

Art. 35 Abs. 3

3) Schwangere Frauen und stillende Mütter, die aufgrund der Vorschriften von Abs. 2 bestimmte Arbeiten nicht verrichten können, haben Anspruch auf 80 % des Lohnes, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, soweit ihnen der Arbeitgeber keine gleichwertige Ersatzarbeit zuweisen kann.

Überschrift vor Art. 51a

3a. Gebühren

Art. 51a

Gebühren

Für Bewilligungen und Genehmigungen werden Gebühren erhoben. Die Regierung legt deren Höhe mit Verordnung fest.

II.

Umsetzung von EWR-Rechtsvorschriften

Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (EWR-Rechtssammlung: Anh. XVIII - 28.01), in der Fassung der Richtlinie 2000/34/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Juni 2000 (EWR-Rechtssammlung: Anh. XVIII - 28.02), und der Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz (EWR-Rechtssammlung: Anh. XVIII – 29.01).

III.
Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage der Kundmachung in Kraft.