

Einführungsgesetz zum Arbeitsrecht (EG ArR)

**Bericht und Entwurf
zur 1. Beratung**

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen den Entwurf für das Einführungsgesetz zum Arbeitsrecht (EG ArR) und die vorliegende Botschaft für die 1. Beratung.

Zusammenfassung

Das geltende kantonale Arbeitsrecht ist über zahlreiche Gesetze, Dekrete und Verordnungen verstreut. Der Regierungsrat beschloss daher am 27. Juni 2007, die in diesem Bereich massgebenden Bestimmungen seien zu bereinigen und in einem neuen kantonalen Einführungsgesetz zum Arbeitsrecht (EG ArR) zusammenzufassen. Anstoss für das Gesetzgebungsprojekt bildeten insbesondere zwei vom Grossen Rat am 24. Oktober 2006 überwiesene Motionen, die verlangen, der Regierungsrat habe den Entwurf für ein kantonales Einführungsgesetz zum Arbeitsgesetz vorzulegen, in dem insbesondere die Feiertagsregelung gemäss Art. 20a des eidgenössischen Arbeitsgesetzes enthalten sei.

Eine erste Vorlage zum EG ArR lehnte das Stimmvolk am 13. Juni 2010 ab. Kontrovers wurde dabei einzig die vorgeschlagene Regelung zu den Sonntagsverkäufen beurteilt. Diese sah vor, dass der Regierungsrat einheitlich für den ganzen Kanton zwei Sonntage pro Jahr bezeichnet, an denen Arbeitnehmende in Verkaufsgeschäften ohne behördliche Bewilligung beschäftigt werden dürfen. Damit sollte die bisherige Praxis zu den etablierten Sonntagsverkäufen während der Adventszeit kantonalrechtlich verankert werden. Zusätzlich sollte den Gemeinden die Möglichkeit eingeräumt werden, zwei weitere Verkaufssonntage mit lokaler Geltung zu bestimmen. In den parlamentarischen Debatten und im Abstimmungskampf waren die zwei Sonntagsverkäufe im Advent unbestritten. Demgegenüber ging der Mehrheit eine Ausweitung der Sonntagsverkäufe auf maximal vier Sonntage pro Jahr offenbar zu weit.

Die zweite Vorlage zum EG ArR trägt der in den parlamentarischen Debatten und im Abstimmungskampf vorgetragenen Kritik Rechnung. Dementsprechend sollen gemäss der in § 7 des Gesetzesentwurfs vorgeschlagenen Regelung nur zwei bewilligungsfreie Sonntagsverkäufe mit Geltung für den ganzen Kanton zugelassen werden. Daneben werden die im Abstimmungskampf unbestritten gebliebenen Punkte der ersten Vorlage – mit wenigen Ausnahmen – in die zweite Vorlage übernommen.

Was die Organisation der von Bundesrechts wegen erforderlichen kantonalen Einigungsstelle anbelangt, sah die Anhörungsvorlage – wie sämtliche Erlassentwürfe der ersten Vorlage – vor, das bestehende kantonale Einigungsamt in Aarau aufzuheben und dessen Aufgaben einer anderen Behörde zu übertragen. Im Rahmen der ersten Vorlage wurde vorgeschlagen, das kantonale Personalrekursgericht als Einigungsstelle im Sinne des Bundesgesetzes betreffend die Arbeit in den Fabriken einzusetzen. Nachdem sich nun aber im Zusammenhang mit der laufenden Totalrevision des Gerichtsorganisationsgesetzes eine Integration des genannten Gerichts in das Verwaltungsgericht abzeichnet, wurde dieser Vorschlag wieder fallen gelassen. Als ständige kantonale Einigungsstelle wurde in der Anhörungsvorlage neu

die Schlichtungskommission für Personalfragen ins Auge gefasst. Mehrere Anhörungsteilnehmende bezweifeln, dass dieses Gremium geeignet sei, die Aufgaben der kantonalen Einigungsstelle zu erfüllen. Teilweise wurde die Beibehaltung des bisherigen kantonalen Einigungsamts angeregt. Dieser Kritik Rechnung tragend, wird vorliegend empfohlen, auf eine Aufhebung des kantonalen Einigungsamts zu verzichten. Die bisherigen Bestimmungen in diesem Bereich sollen aber zeitgemässer formuliert und soweit sinnvoll inhaltlich modifiziert werden. Um sicherzustellen, dass in diesem Gremium die notwendige Erfahrung im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts vorhanden ist, erscheint es nach Ansicht des Regierungsrats zweckmässig, mit dem Vorsitz jeweils eine Präsidentin oder einen Präsidenten eines Arbeitsgerichts beziehungsweise nach künftigem Recht eine der Abteilung Arbeitsgericht vorstehende Bezirksgerichtspräsidentin oder einen Bezirksgerichtspräsidenten zu betrauen (§ 10 Abs. 1 Ent. EG ArR).

In Bezug auf das vor Einigungsstelle einzuhaltende Verfahren wurden die Parteien in der Anhörungsvorlage verpflichtet, auf diejenigen Kampfmittel zu verzichten, welche geeignet sind, die Verhandlungen zu stören. Anders als in der Abstimmungsvorlage wurde damit – wie bereits in der ursprünglichen Vorlage des Regierungsrats – eine relative Friedenspflicht statuiert. Die entsprechende Bestimmung des Gesetzesentwurfs wurde von einer Mehrheit der Anhörungsteilnehmenden abgelehnt. Aufgrund dieses Ergebnisses wurde in den vorliegenden Erlasstext trotz der nach wie vor bestehenden Vorbehalte die Regelung der früheren Abstimmungsvorlage übernommen (§ 19 Abs. 1 Ent. EG ArR), da es der Regierungsrat als wenig sinnvoll erachtet, die vorliegende Gesetzesvorlage als Plattform für eine Grundsatzdiskussion über die Reichweite des Streikrechts zu nutzen.

Die restlichen Teile der ersten Vorlage zum EG ArR wurden unverändert in den vorliegenden Gesetzesentwurf überführt.

Durch die Zusammenfassung und systematische Neuordnung der im Bereich des kantonalen Arbeitsrechts geltenden Bestimmungen im vorliegenden Gesetzesentwurf wird die Transparenz des Regelungsstoffs erhöht. Dieser kann zudem von unnötigen und überholten Normen entlastet werden. Dadurch wird die Benutzerfreundlichkeit verbessert und die Rechtsanwendung in der Praxis erleichtert. Zusätzlich wird ein Beitrag zur Deregulierung der aargauischen Rechtsordnung geleistet. Die Gesetzesvorlage nimmt des Weiteren die Anliegen der erwähnten Motionen auf.

Bei der Neufassung des geltenden kantonalen Arbeitsrechts wird am Bewährten festgehalten. Insbesondere wird die heutige Regelung der kantonal anerkannten Feiertage beibehalten (vgl. § 6 Ent. EG ArR). Wie bereits im Rahmen der ersten Vorlage betont, erscheint eine kantonsweite Harmonisierung der Feiertage politisch kaum realisierbar. In den vorliegenden Gesetzesentwurf werden lediglich die wesentlichen Organisations- und Zuständigkeitsnormen sowie grundlegende materielle Bestimmungen aufgenommen. Die ausführenden Regelungen dazu sollen in einem Folgeerlass auf Verordnungsstufe verankert werden.

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage	5
2. Handlungsbedarf	6
3. Überarbeitungsbedarf	6
4. Ergebnis der Anhörung	8
5. Rechtsgrundlagen	9
6. Umsetzung	10
6.1 Gesetzgebungstechnisches Konzept	10
6.2 Grundzüge zu den einzelnen Regelungsbereichen	10
6.2.1 Vollzug des eidgenössischen ArG samt dazugehörigen Verordnungen: Vollzugsbehörden (§ 2 Abs. 2 lit. a, Abs. 3 und § 3 Ent. EG ArR)	10
6.2.2 Vollzug des eidgenössischen ArG samt dazugehörigen Verordnungen: Kantonales Betriebs- und Arbeitgeberregister (§§ 4 und 5 Ent. EG ArR)	11
6.2.3 Vollzug des eidgenössischen ArG samt dazugehörigen Verordnungen: Ausführende Vorschriften.....	11
6.2.4 Vollzug des eidgenössischen HArG samt dazugehöriger Verordnung (§ 2 Abs. 2 lit. b, Abs. 3, §§ 3 und 5 Ent. EG ArR).....	12
6.2.5 Kantonale Feiertage (§ 6 Ent. EG ArR).....	13
6.2.6 Bewilligungsfreie Sonntagsverkäufe (§ 7 Ent. EG ArR).....	15
6.2.7 Organisation der ständigen kantonale Einigungsstelle (§§ 8–9 Ent. EG ArR).....	16
6.2.8 Verfahren vor der ständigen kantonalen Einigungsstelle (§§ 15–22 Ent. EG ArR).....	19
6.2.9 Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (§ 2 Abs. 1, Abs. 2 lit. c und lit. d, § 8 Abs. 2 lit. c Ent. EG ArR).....	20
6.2.10 Gebührenrecht.....	20
7. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen	21
8. Auswirkungen	31
8.1 Personelle und finanzielle Auswirkungen	31
8.2 Auswirkungen auf die Wirtschaft	32
8.3 Auswirkungen auf die Gesellschaft.....	32
8.4 Auswirkungen auf die Umwelt	32
8.5 Auswirkungen auf die Gemeinden.....	32
8.6 Auswirkungen auf die Beziehungen zum Bund und zu anderen Kantonen	32
9. Zeitplan	32
A n t r a g :	33

1. Ausgangslage

Das geltende kantonale Arbeitsrecht präsentiert sich sehr unübersichtlich. Die Regelungen in diesem Sachbereich sind über folgende Gesetze, Dekrete und Verordnungen verstreut:

- Gesetz über die Feier der Sonn- und Festtage vom 7. November 1861 (SAR 950.100; nachfolgend: Feiertagsgesetz)
- Vollziehungsverordnung zum Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) vom 18. August 1966 (SAR 961.111; nachfolgend: VVO zum ArG)
- Gebührentarif zum Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) vom 9. März 1981 (SAR 961.151; nachfolgend: Gebührentarif)
- Vollziehungsverordnung zum Bundesbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen vom 3. März 1944 (SAR 961.311; nachfolgend: VVO zum BB über die AVE von GAV)
- Gesetz über die Einigungsämter vom 8. März 1944 (SAR 961.700; nachfolgend: G Einigungsämter)
- Vollziehungsverordnung zum Gesetz über die Einigungsämter vom 15. September 1944 (SAR 961.711; nachfolgend: VVO zum G Einigungsämter)
- Dekret über die Kosten des Einigungsamts vom 22. November 1944 (SAR 961.750);
- Vollziehungsverordnung zum Bundesgesetz über die Heimarbeit vom 27. Februar 1942 (SAR 963.311; nachfolgend: VVO zum HARG).

Der Regierungsrat beschloss deshalb im Zusammenhang mit der Umsetzung der Wachstumsinitiative, das kantonale Arbeitsrecht sei zu bereinigen und dabei die massgebenden Bestimmungen in einem neuen kantonalen Einführungsgesetz zum Arbeitsrecht zusammenzufassen (RRB Nr. 2007-000855). Anstoss für das Gesetzgebungsprojekt bildeten insbesondere zwei vom Grossen Rat am 24. Oktober 2006 an den Regierungsrat überwiesene Motionen. Mit diesen verlangten Grossrätin Milly Stöckli und Grossrat Otto Wertli, der Regierungsrat habe den Entwurf für ein kantonales Einführungsgesetz zum Arbeitsgesetz vorzulegen, in dem insbesondere die Feiertagsregelung gemäss Art. 20a des eidgenössischen Arbeitsgesetzes enthalten sei.

Vor diesem Hintergrund wurde eine erste Vorlage zum Gesetzgebungsprojekt für ein Einführungsgesetz zum Arbeitsrecht (EG ArR) erarbeitet. Mit der Neufassung des kantonalen Arbeitsrechts sollten folgende Ziele verfolgt werden:

- Erhöhung der Übersichtlichkeit durch eine systematische Darstellung und Neuordnung des Regelungsstoffs
- Leichteres Auffinden der einschlägigen Bestimmungen für die betroffene Bevölkerung beziehungsweise für die Behörden
- Vereinfachung der Rechtsanwendung in der Praxis
- Möglichkeit, die vorhandenen kantonalen Regelungen auf ihre heutige Relevanz zu überprüfen
- Zweckmässige Bewältigung der Revisionsbedürftigkeit verschiedener Bestimmungen
- Eliminierung von überholten Bestimmungen und damit Entschlackung des Regelungsstoffs
- Reduktion der Anzahl der Erlasse und der Normen der Gesetzessammlung.

Der Grosse Rat hat die erste Vorlage zum EG ArR am 12. Januar 2010 in zweiter Beratung mit 94 zu 32 Stimmen gutgeheissen. Gegen diesen Entscheid hatten 47 Parlamentarierinnen und Parlamentarier das Behördenreferendum ergriffen. Das Stimmvolk lehnte das EG ArR am 13. Juni 2010 mit 37'876 Ja- gegen 43'711 Nein-Stimmen ab.

2. Handlungsbedarf

Die Argumente, welche für eine systematische Neufassung des geltenden kantonalen Arbeitsrechts sprechen, sind auch nach Ablehnung der ersten Vorlage gültig. Die Bestimmungen in diesem Bereich können damit an die heutigen Gegebenheiten angepasst sowie zeitgemäss und transparent dargestellt werden. Dadurch wird die Rechtsanwendung erleichtert, was sowohl den anwendenden Behörden als auch den betroffenen Privatpersonen und Unternehmen im Kanton zugute kommt. Da die eingangs genannten kantonalen Gesetze, Verordnungen und Dekrete gleichzeitig aufgehoben werden können, wird zudem ein wichtiger Deregulierungsbeitrag geleistet. Des Weiteren kann die kantonalrechtliche Grundlage zur Regelung der bewilligungsfreien Sonntagsverkäufe geschaffen werden (vgl. dazu hinten Ziffer 3 und 6.2.6).

In Bezug auf die Nachführung des geltenden kantonalen Arbeitsrechts besteht ein breiter politischer Konsens, was sowohl die Anhörung zur ersten Vorlage als auch deren Beratung gezeigt haben. Kontrovers in den parlamentarischen Debatten und im Abstimmungskampf wurde einzig die vorgeschlagene Regelung zu den bewilligungsfreien Sonntagsverkäufen beurteilt. Unter diesen Umständen drängt es sich auf, dem Grossen Rat eine neue Vorlage mit den unbestrittenen Teilen der ersten Vorlage zum EG ArR zu unterbreiten. Die Anliegen der erwähnten Motionen können damit umgesetzt werden.

3. Überarbeitungsbedarf

Gemäss Art. 19 Abs. 6 des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) vom 13. März 1964 können die Kantone vier Sonntage pro Jahr bezeichnen, an denen Arbeitnehmende in Verkaufsgeschäften ohne behördliche Bewilligung beschäftigt werden dürfen. Das neue Bundesrecht ist am 1. Juli 2008 in Kraft getreten. Die erste Vorlage zum EG ArR sah vor, dass der Regierungsrat einheitlich für den ganzen Kanton zwei derartige Sonntage pro Jahr festlegt. Ziel war es, die bisherige Praxis zu den in der Bevölkerung etablierten Sonntagsverkäufen während der Adventszeit kantonalrechtlich zu verankern. Zusätzlich sollte den Gemeinden die Möglichkeit eingeräumt werden, zwei weitere Verkaufssonntage mit lokaler Bedeutung zuzulassen. Die zwei für das ganze Kantonsgebiet geltenden Sonntagsverkäufe im Advent waren im Abstimmungskampf unbestritten. Demgegenüber ging der Gegnerschaft der Vorlage und dem Souverän die Ausweitung auf maximal vier Sonntagsverkäufe pro Jahr zu weit. Es wurde argumentiert, das Bedürfnis nach zwei zusätzlichen Sonntagsverkäufen – neben denjenigen in der Adventszeit – sei nicht ausgewiesen. Im Hinblick auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie den Erhalt des Sonntags als arbeitsfreien Ruhetag seien zwei Sonntagsverkäufe ausreichend. Von einer Erweiterung des Sonntagsverkaufs könnten lediglich die Grossverteiler profitieren, das Nachsehen hätten die Dorf- und Quartierläden. Auf Kritik stiess zudem die vorgesehene Teildelegation der Bewilligungszuständigkeit an die Gemeinden. Es wurde befürchtet, dass

die dezentrale Regelung zu einem Bewilligungs- und Vollzugschaos sowie einem wilden Einkaufstourismus führe.

Gestützt auf die Erkenntnisse aus den parlamentarischen Debatten und dem Abstimmungskampf wird in der zweiten Vorlage zum EG ArR eine angepasste Regelung zu den Sonntagsverkäufen präsentiert. Die unbestritten gebliebenen Punkte der Abstimmungsvorlage werden – mit wenigen Ausnahmen – unverändert in die neue Vorlage übernommen. Die zweite Vorlage zum EG ArR weicht in den nachfolgenden Punkten von der ersten Vorlage ab:

- *Regelung der Sonntagsverkäufe:* Für die zwei in der Bevölkerung etablierten und im Abstimmungskampf unbestrittenen bewilligungsfreien Sonntagsverkäufe im Advent soll eine kantonrechtliche Grundlage geschaffen werden. Die Sonntagsverkäufe im Sinne von Art. 19 Abs. 6 ArG werden damit einheitlich für das ganze Kantonsgebiet festgelegt. Zusätzliche Sonntagsverkäufe in einzelnen Gemeinden sind nicht zulässig. Vgl. dazu hinten Ziffer 6.2.6.
- *Neuorganisation der kantonalen Einigungsstelle:* Das Bundesgesetz betreffend die Arbeit in den Fabriken vom 18. Juni 1914 (SR 821.41) schreibt den Kantonen vor, zwecks Schlichtung von Kollektivstreitigkeiten zwischen den Sozialpartnern ständige Einigungsstellen einzurichten. Im Kanton Aargau wurde dafür eigens das kantonale Einigungsamt mit Sitz in Aarau geschaffen. Wie die Praxis in den vergangenen Jahren beziehungsweise Jahrzehnten gezeigt hat, kam diese Stelle nur ganz selten zum Einsatz. In der ersten Vorlage zum EG ArR wurde deshalb vorgeschlagen, das kantonale Einigungsamt aufzuheben und dessen Aufgaben dem heutigen Personalrekursgericht zu übertragen. Dieser Vorschlag blieb sowohl in der Gesetzesberatung im Grossen Rat als auch in der Referendumsabstimmung unbestritten. Allerdings hat sich die Ausgangslage insofern verändert, als im Rahmen der laufenden Totalrevision des Gerichtsorganisationsgesetzes (Gesetz über die Organisation der ordentlichen richterlichen Behörde) vom 11. Dezember 1984 aus rechtlichen Gründen geplant ist, das Personalrekursgericht in das Verwaltungsgericht zu integrieren. Aus diesem Grund wurde in der (zweiten) Anhörungsvorlage vorgeschlagen, die heutigen Aufgaben des kantonalen Einigungsamts der verwaltungsinternen Schlichtungskommission für Personalfragen zu übertragen. Mehrere Anhörungsteilnehmende bezweifeln, dass die genannte Stelle aufgrund ihres bisherigen Tätigkeitsfelds geeignet ist, die Funktion der ständigen Einigungsstelle zu übernehmen. Dieser Kritik Rechnung tragend, sieht der vorliegende Gesetzesentwurf vor, am bestehenden Einigungsamt festzuhalten. Die bisherigen Regelungen in diesem Bereich werden grundsätzlich übernommen, wobei sie sprachlich überarbeitet und punktuell inhaltlich modifiziert werden. Vgl. dazu hinten Ziffer 6.2.7.

Ansonsten ist der Inhalt der zweiten Vorlage identisch mit der ersten Vorlage zum EG ArR.

4. Ergebnis der Anhörung

Die Anhörung zur Vorlage dauerte vom 7. Januar bis zum 25. Februar 2011. Folgende Parteien und Verbände haben die Gelegenheit zur Stellungnahme wahrgenommen:

- Auto-Partei
- Bürgerlich-Demokratische Partei des Kantons Aargau (BDP)
- CVP Kanton Aargau
- Eidgenössisch-Demokratische Union (EDU/UDF)
- Evangelische Volkspartei Kanton Aargau (EVP)
- FDP.Die Liberalen Aargau (FDP)
- Grüne Aargau
- Schweizerische Volkspartei Aargau (SVP)
- Sozialdemokratische Partei Kanton Aargau (SP)

- Aargauischer Gewerbeverband (AGV)
- Aargauischer Gewerkschaftsbund (AGB)
- Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK)
- Verband Aargauer Gemeindeschreiberinnen und Gemeindeschreiber
- Verband des Personals öffentlicher Dienste (vpod Aargau/Solothurn)

Einhellig begrüsst wurde die vorgeschlagene Regelung zu den Sonntagsverkäufen, da damit der Volkswille respektiert werde. Demgegenüber wurde der Vorschlag des Regierungsrats, neu die Schlichtungskommission für Personalfragen als kantonale Einigungsstelle im Sinne des Bundesgesetzes betreffend die Arbeit in den Fabriken einzusetzen, von zahlreichen Anhörungsteilnehmenden (SP, FDP, BDP, AGV) kritisch beurteilt. Mehrere Anhörungsteilnehmerinnen und Anhörungsteilnehmer äussern Vorbehalte in Bezug auf die Zusammensetzung dieser verwaltungsinternen Stelle (vpod, AGB) oder ziehen deren Eignung zur Übernahme der hier interessierenden Aufgaben grundsätzlich in Zweifel (AIHK, FDP, AGV, SP). Teilweise wurde in den Anhörungen angeregt, das bestehende kantonale Einigungsamt in seiner heutigen Form zu belassen (FDP, AIHK, BDP, AGV). Mit der Einsetzung der Schlichtungskommission für Personalfragen als ständige Einigungsstelle haben sich grundsätzlich die SVP, die CVP, die EVP, die Grünen und die EDU einverstanden erklärt. Unter diesen Umständen empfiehlt es sich, auf eine Aufhebung des kantonalen Einigungsamts zu verzichten.

Was das Verfahren vor kantonalen Einigungsstellen anbelangt, lehnen es zahlreiche Anhörungsteilnehmende ab, den Sozialpartnern lediglich eine relative Friedenspflicht aufzuerlegen (SVP, FDP, AIHK, BDP, AGV). Dabei wird argumentiert, die Verankerung einer absoluten Friedenspflicht sei in der Abstimmung zur ersten Vorlage EG ArR unbestritten geblieben. Es sei nicht einzusehen, weshalb für regionale Arbeitskämpfe andere Regeln gelten sollen, als für überregionale, bei denen das Bundesrecht die Sozialpartner verpflichtet, auf jegliche Kampfmassnahmen zu verzichten. Befürchtet wurde auch von mehreren Anhörungsteilnehmerinnen und Anhörungsteilnehmern, dass dadurch Streiks eher provoziert und damit die Wirtschaft geschwächt werden könnten. Ausdrücklich für eine relative Friedenspflicht sprechen sich die SP, CVP, EDU, der AGB und der vpod aus. In Anbetracht der vorgebrachten Kritik kommt der Regierungsrat auf seinen Vorschlag zur Regelung der Friedenspflicht zurück. Der vorliegende Gesetzesentwurf übernimmt diejenige Bestimmung, welche vom

Grossen Rat bei der Beratung der ersten Vorlage verabschiedet wurde. Es soll eine absolute Friedenspflicht zur Anwendung kommen (§ 19 Abs. 1 Ent. EG ArR).

Die SP, der AGB und der vpod schlagen vor, neben den christlichen Feiertagen und dem Bundesfeiertag auch den 1. Mai als arbeitsfreien Feiertag im ganzen Kanton anzuerkennen. Diese Anregung kann – wie bei der ersten Vorlage – nicht berücksichtigt werden, ohne das bestehende System der regionalen Feiertage einer grundlegenden Überprüfung zu unterziehen, worauf der Regierungsrat aus den schon in der ersten Vorlage aufgeführten Gründen verzichtet.

5. Rechtsgrundlagen

Das Arbeitsrecht wird weitgehend bereits auf Bundesebene geregelt. Den Kantonen verbleibt es vor allem, für den Vollzug der Bundesgesetzgebung besorgt zu sein. Der wichtigste Erlass in diesem Bereich stellt das eidgenössische Arbeitsgesetz (ArG) dar. Gemäss Art. 41 Abs. 1 ArG haben die Kantone die für den Vollzug der eidgenössischen Arbeitsgesetzgebung zuständigen Behörden zu bestimmen. Daneben wird den Kantonen im genannten Erlass aber auch vereinzelt die Kompetenz eingeräumt, materielle Entscheidungen zu treffen. So können sie insbesondere acht Feiertage im Jahr festlegen, welche den Sonntagen gleich gestellt sind (Art. 20a Abs. 1 ArG). Wie erwähnt, kommt den Kantonen nach Art. 19 Abs. 6 ArG des Weiteren die Befugnis zu, bis zu vier Sonntage pro Jahr zu bezeichnen, an denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Verkaufsgeschäften ohne Bewilligung beschäftigt werden dürfen.

Desgleichen bestimmt sich auch der Bereich des Heimarbeitsrechts materiell grösstenteils nach Bundesrecht. Einschlägig sind das Bundesgesetz über die Heimarbeit (Heimarbeitsgesetz, HArG) vom 20. März 1981 (SR 822.31) und die Verordnung über die Heimarbeit (Heimarbeitsverordnung, HArGV) vom 20. Dezember 1982 (SR 822.311). Auch hier haben die Kantone wiederum die zuständigen Vollzugsbehörden zu bezeichnen (Art. 15 Abs. 1 HArG).

Weitere Regelungen haben die Kantone im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts zu treffen. Von Bundesrechts wegen sind sie verpflichtet, ständige Einigungsstellen zu errichten, welche bei Kollektivstreitigkeiten zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden über das Arbeitsverhältnis oder über die Auslegung beziehungsweise Ausführung von Gesamtarbeits- oder Normalarbeitsverträgen Vermittlungsfunktion übernehmen können. Für den Fall, dass sich der Geltungsbereich eines allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrags auf das Gebiet eines Kantons oder auf einen Teil desselben erstreckt, haben sie zudem die für die Allgemeinverbindlicherklärung beziehungsweise deren Aufhebung zuständige Behörde zu bezeichnen (Art. 7 Abs. 2 Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen [AVEG] vom 28. September 1956 [SR 221.215.311]). Erklärt ein Kanton überdies Bestimmungen über Ausgleichskassen oder andere Einrichtungen gemäss Art. 357b Abs. 1 lit. b des Obligationenrechts allgemeinverbindlich, muss des Weiteren die für die Aufsicht zuständige Behörde feststehen. Von Bundesrecht wegen haben die Kantone ferner auch die erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, damit die von den Arbeitgebenden beziehungsweise den Arbeitnehmenden allenfalls verlangte Einsetzung eines unabhängigen Kontrollorgans sichergestellt werden kann (Art. 20 Abs. 1 AVEG).

6. Umsetzung

6.1 Gesetzgebungstechnisches Konzept

In Anwendung von § 78 Abs. 1 der Kantonsverfassung (KV) werden im vorliegenden Gesetzesentwurf nur wesentliche Organisations- und Zuständigkeitsnormen sowie grundlegende materielle Bestimmungen zum kantonalen Arbeitsrecht verankert. Vorgesehen ist es, die ausführenden Regelungen dazu in einem Folgeerlass auf Verordnungsstufe zusammenzuführen. Soweit sinnvoll und möglich, wird in den nachfolgenden Erläuterungen auch der Inhalt dieser Verordnung zum EG ArR skizziert.

6.2 Grundzüge zu den einzelnen Regelungsbereichen

6.2.1 Vollzug des eidgenössischen ArG samt dazugehörigen Verordnungen: Vollzugsbehörden (§ 2 Abs. 2 lit. a, Abs. 3 und § 3 Ent. EG ArR)

Ist-Zustand

Nach geltendem Recht obliegt der Vollzug des eidgenössischen Arbeitsgesetzes dem Departement Volkswirtschaft und Inneres, wobei diesem das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) für die Durchführung der Vollzugsaufgaben zur Verfügung steht (§ 1 Abs. 1 VVO zum ArG). Allenfalls können auch weitere staatliche Organe oder selbstständige Anstalten beigezogen werden (§ 1 Abs. 2 VVO zum ArG). Gleichzeitig werden in der VVO zum ArG den Gemeinden beziehungsweise den Gemeinderäten wichtige Funktionen beim Vollzug der bundesrechtlichen Arbeitsgesetzgebung zugeordnet. Insbesondere haben sie laufend die in der Gemeinde dem eidgenössischen Arbeitsgesetz unterstehenden industriellen und nichtindustriellen Betriebe zu ermitteln (§ 2 Abs. 1 lit. a VVO zum ArG), über diese gesonderte Verzeichnisse zu führen (lit. b) und die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzbestimmungen in den Betrieben zu beaufsichtigen (lit. g). Weitere Aufgaben kommen den Gemeinden bei der Plangenehmigung für industrielle oder nichtindustrielle Betriebe zu (lit. c und lit. d). Dabei hat der Gemeinderat für die Durchführung seiner Aufgaben eine geeignete Person als Betriebsaufseherin oder Betriebsaufseher zu bestimmen, die jeweils Bericht erstattet (§ 3 Abs. 1 VVO zum ArG).

Die Gemeinden arbeiten beim Vollzug der Arbeitsgesetzgebung eng mit der Sektion Industrie- und Gewerbeaufsicht (IGA) des AWA zusammen. Dabei steht die IGA den Gemeinden unterstützend und beratend zur Seite. Sie bietet eine breite Palette von Dienstleistungen an, die von den Gemeinden in der Praxis auch rege benützt werden. Entgegen dem Wortlaut der Verordnungsbestimmung (§ 2 Abs. 1 lit. g VVO zum ArG) ist die heute den Gemeinden zugewiesene Vollzugsaufgabe betreffend die Kontrolle über die Einhaltung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen in den Betrieben nicht umfassend. Über weite Strecken werden entsprechende Überwachungsfunktionen auch von der IGA selber wahrgenommen.

Nach § 4 Abs. 1 des Gesetzes über die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit (Polizeigesetz, PolG) vom 6. Dezember 2005 obliegt die Gewährleistung der lokalen Sicherheit den Gemeinden. Sie umfasst auch verwaltungspolizeiliche Aufgaben (§ 4 Abs. 2 lit. d PolG). Zu letzteren gehört unter anderem die Kontrolle des Arbeitsgesetzes (§ 4 Abs. 1 lit. a des Dekrets über die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit [Polzeidekret, PolD] vom

6. Dezember 2005). Aufgrund der geltenden polizeirechtlichen Bestimmungen ist es somit Aufgabe der Polizeikräfte der Gemeinden, den Vollzug des Arbeitsgesetzes sicherzustellen.

Vorgeschlagene Regelung

Die Gemeinden kennen die Unternehmungen, die sich auf ihrem Gemeindegebiet befinden. Sie sind mit den lokalen Verhältnissen am besten vertraut. Es erscheint daher sachgerecht, den Vollzug dezentral mit kommunalen Stellen vor Ort zu organisieren. Die heute in der VVO zu ArG vorgesehene Aufgabenteilung zwischen Kanton und Gemeinden im Bereich des Vollzugs der Arbeitsgesetzgebung soll deshalb im Wesentlichen beibehalten werden (vgl. § 2 Abs. 2 lit. a, Abs. 3 und § 3 Ent. EG ArR). Wie bis anhin sind auf Verordnungsebene die Aufgaben der Gemeinden beim Vollzug der Arbeitsgesetzgebung und der Kontrolle des Arbeitsgesetzes genau festzulegen. Gleichzeitig erscheint es zweckmässig, die gegenwärtige Aufgabenteilung in diesem Bereich zu optimieren. Insbesondere soll die Ausbildung der mit der Kontrolle des Arbeitsgesetzes in der Praxis betrauten Personen (Mitarbeitende der Gemeindeverwaltungen, Angehörige der Regionalpolizeien) verbessert werden. Die IGA wird es übernehmen, entsprechendes Informationsmaterial vorzubereiten und die notwendigen Schulungen anzubieten.

Demgegenüber wird auf die Verpflichtung der Gemeinden zur Bezeichnung einer geeigneten Person als spezielle Gemeindebetriebsaufsicht verzichtet. Damit die Abläufe zwischen den kantonalen und kommunalen Vollzugsstellen dennoch reibungslos funktionieren, ist es unumgänglich, dass entsprechende Ansprechpersonen definiert werden. Dabei soll es aber den Gemeinden offen stehen, je nach Art der zu erfüllenden Aufgabe, unterschiedliche Stellen als zuständig zu erklären. Mit anderen Worten müssen sie die Betriebsaufsicht nicht mehr einer einzigen Person zuweisen, sondern dürfen diese auf mehrere spezialisierte Fachstellen verteilen. Dies liegt im Interesse einer Professionalisierung beim kommunalen Vollzug.

6.2.2 Vollzug des eidgenössischen ArG samt dazugehörigen Verordnungen: Kantonales Betriebs- und Arbeitgeberregister (§§ 4 und 5 Ent. EG ArR)

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 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz [ArGV 1] vom 10. Mai 2000 [SR 822.111]). Der vorliegende Gesetzesentwurf hält daher die Verpflichtung zur Führung eines das gesamte Kantonsgebiet umfassenden Betriebs- und Arbeitgeberregisters fest (§ 5 Ent. EG ArR). Damit die Behörden über die notwendigen Informationen verfügen, werden die dem Arbeitsgesetz unterstellten Betriebe verpflichtet, wesentliche Ereignisse wie beispielsweise die Verlegung eines Betriebs der zuständigen kantonalen Stelle zu melden (§ 4 Ent. EG ArR).

6.2.3 Vollzug des eidgenössischen ArG samt dazugehörigen Verordnungen: Ausführende Vorschriften

Wie erwähnt, sollen konkretisierende organisatorische Regelungen nicht in das Einführungsgesetz sondern in eine nachfolgende Einführungsverordnung zum Arbeitsrecht integriert werden. Zu denken wäre in diesem Zusammenhang beispielsweise an eine Vorschrift,

welche die mit einem Bewilligungsgesuch einzureichenden Unterlagen aufzählt oder welche die einzelnen Inspektionskreise festlegt.

6.2.4 Vollzug des eidgenössischen HArG samt dazugehöriger Verordnung (§ 2 Abs. 2 lit. b, Abs. 3, §§ 3 und 5 Ent. EG ArR)

Ist-Zustand

Das Bundesrecht verpflichtet die Kantone, die für den Vollzug des Heimarbeitsgesetzes und der Heimarbeitsverordnung erforderlichen Massnahmen zu treffen. Insbesondere haben sie stichprobeweise Kontrollen bei den Arbeitgebenden beziehungsweise allenfalls in den Arbeitsräumen der Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter durchzuführen sowie die Heimarbeit vergebenden Arbeitgeber und die Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter bei der Anwendung des Gesetzes zu beraten (Art. 11 Abs. 2 HArGV). Im Kanton Aargau ist für den Vollzug des bundesrechtlichen Heimarbeitsrechts das Departement Volkswirtschaft und Inneres zuständig (vgl. § 1 VVO zum HArG). In der Praxis wird die Kontrolle durch die IGA ausgeübt. Sie stattet jährlich einer Heimarbeiterin beziehungsweise einem Heimarbeiter einen Besuch ab zwecks Überprüfung der allgemeinen Arbeitsplatzsituation. Das in Art. 10 HArG erwähnte "Verzeichnis der Heimarbeiter" ist im Kanton Aargau insofern verwirklicht, als im Rahmen der nach eidgenössischem Arbeitsgesetz alle zwei Jahre bei den Gemeinden durchzuführenden Erhebungen auch Daten zur Heimarbeit erfasst und in die Datenbank der IGA eingegeben werden. Gemäss § 2 Abs. 3 VVO zum HArG haben die Gemeinderäte zudem ein Verzeichnis über die Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter beschäftigenden Arbeitgebenden und die sogenannten Fergger in der Gemeinde zu führen.

Die Heimarbeit hat im Kanton Aargau – anders als in Berg- und Randregionen – eine geringe Bedeutung. Derzeit sind es ca. 90 Unternehmen (von rund 26'000 im Kanton tätigen Firmen), welche Heimarbeiten ausgeben. Pro Jahr gehen beim AWA durchschnittlich fünf Anfragen von Firmen ein, welche beabsichtigen, Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter zu beschäftigen.

Vorgeschlagene Regelung

Die Organisation im Heimarbeitsrecht soll in der bestehenden Form im Wesentlichen belassen werden. Der vorliegende Gesetzesentwurf weist daher die Vollzugskompetenz wie bis anhin dem zuständigen Departement – somit dem Departement Volkswirtschaft und Inneres – zu (§ 2 Abs. 2 lit. b Ent. EG ArR). Da die Gemeinden die Verhältnisse bei den Heimarbeit vergebenden Unternehmungen am besten kennen, sollen sie weiterhin die mit dem Vollzug des Heimarbeitsrechts betrauten kantonalen Stellen unterstützen und beim Vollzug mitwirken (§ 3 Ent. EG ArR). In Nachachtung von Art. 10 HArG wird im Gesetzesentwurf explizit der Grundsatz statuiert, wonach das kantonale Betriebs- und Arbeitgeberregister (vgl. dazu vorne Ziffer 6.2.2) auch die erforderlichen Angaben zu den im Kanton Heimarbeit ausgebenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern enthält (§ 5 Ent. EG ArR). Dies ist zweckmässig und es können damit bei der Kontrollführung Synergien genutzt werden.

Anders als bisher werden die lokalen Behörden nicht mehr verpflichtet, ein kommunales Verzeichnis der Heimarbeit ausgebenden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beziehungsweise der Fergger zu führen. In früheren Jahrzehnten wurden die von den Heimarbeiterinnen und Heimarbeitern gebrauchten Bestandteile jeweils gesamthaft von einem Fergger in der Fabrik

abgeholt und von diesem an erstere zur Verarbeitung verteilt. Diese Tätigkeit ist heutzutage vollends in Vergessenheit geraten, weshalb sich ein entsprechendes Verzeichnis über dieselben erübrigt.

6.2.5 Kantonale Feiertage (§ 6 Ent. EG ArR)

Ist-Zustand

Die Kantone dürfen – zusätzlich zum Bundesfeiertag – maximal acht Feiertage im Jahr bezeichnen, welche den Sonntagen gleichgestellt sind. Dabei ist es möglich, die Feiertage nach Kantonsteilen unterschiedlich festzulegen (Art. 20a Abs. 1 ArG). Die im Sinne des Arbeitsgesetzes im Kanton Aargau anerkannten Feiertage werden gegenwärtig in § 9 VVO zum ArG bestimmt. Der Kanton Aargau verfügt schweizweit über eine der kompliziertesten Feiertagsregelungen. Die hier anerkannten Feiertage werden nämlich je nach Bezirk beziehungsweise teilweise sogar je nach Gemeinde im gleichen Bezirk unterschiedlich geregelt.

Vorgeschlagene Regelung

Die Frage, welchen Feiertagen der Status "kantonal anerkannt" zukommen soll, wird sowohl von einer Mehrheit der Bevölkerung als auch der Mitglieder des Grossen Rats als grundlegend eingestuft. Wie die vergangenen parlamentarischen Debatten deutlich gezeigt haben, ist diese Thematik politisch heftig umstritten. Angesichts der Bedeutung und Brisanz dieser Materie drängt es sich auf, die kantonal anerkannten Feiertage auf Gesetzesstufe festzulegen. In Nachachtung der vom Parlament überwiesenen Motionen von Grossrätin Milly Stöckli und Grossrat Otto Wertli (vgl. dazu vorne Ziffer 1) schlägt der Regierungsrat daher vor, die den Sonntagen gleich gestellten kantonalen Feiertage im EG ArR zu normieren.

Die geltende kantonale Feiertagsregelung ist nicht unproblematisch. Es ist verständlicherweise für einen Arbeitgeber nicht nachvollziehbar, wenn an bestimmten Tagen Arbeiten in einem Bezirk ausgeführt werden dürfen, währenddem in einem anderen Kantonsteil beziehungsweise gar in einer Nachbargemeinde des gleichen Bezirks sämtliche Arbeiten ruhen müssen. Selbst kantonal ansässigen Arbeitgebenden ist dieses komplizierte Regime im Einzelnen nicht immer geläufig, weshalb gegen diese auch schon Bussen ausgesprochen werden mussten. Auf der anderen Seite entspricht die heutige Regelung der Feiertage einer langen Tradition. Der Kanton Aargau ist vom Umstand geprägt, wonach sich die verschiedenen Bezirke und Regionen in verschiedenen Belangen auch an den Verhältnissen der angrenzenden Kantone orientieren. So bestehen beispielsweise im Bezirk Muri seit jeher enge wirtschaftliche Kontakte zu den Kantonen Luzern und Zug oder in den Bezirken Laufenburg und Rheinfelden mit der Region Basel.

In der Anhörung wurde teilweise bedauert, dass in diesem Bereich keine kantonsweite Vereinheitlichung angestrebt wird. Wenngleich die Anwendung der heutigen unübersichtlichen Regelung in der Praxis Probleme verursachen kann, sind die gewachsenen regionalen Traditionen nach Einschätzung des Regierungsrats höher zu gewichten und dementsprechend auf eine kantonsweite Harmonisierung der Feiertage zu verzichten. Die in § 6 Ent. EG ArR vorgeschlagene Regelung trägt damit dem Faktum Rechnung, wonach vor nicht allzu langer Zeit (2006) die Bestrebungen des Regierungsrats um eine kantonale Vereinheitlichung vom Grossen Rat nicht unterstützt wurden. In Anbetracht dessen, dass zudem die erwähnten Motionen von Grossrätin Milly Stöckli und Grossrat Otto Wertli vom Parlament überwiesen

wurden, verzichtet der Regierungsrat darauf, inhaltliche Änderungen an der geltenden Feiertagsregelung vorzuschlagen. Die heutige in § 9 VVO zum ArG festgeschriebene Feiertagsregelung wird daher praktisch unverändert auf Gesetzesstufe überführt.

Gegenüber der bisherigen Feiertagsregelung wird lediglich eine marginale Änderung vorgenommen. § 9 Abs. 2 VVO zum ArG lautet wie folgt: "Fallen der Weihnachtstag und der Neujahrstag auf einen Freitag oder Montag, so gelten der Stephanstag und der Berchtoldstag als Werktage". Diese Bestimmung hat in der Vergangenheit in erster Linie für Verwirrung gesorgt. Viele betroffene Unternehmen und Privatpersonen konnten den Zweck dieser Regelung nicht auf Anhieb nachvollziehen. Mit dieser Norm wollte man – wohl im Hinblick auf die Versorgung mit verderblichen Lebensmitteln – vermeiden, dass an drei aufeinander folgenden Tagen die Verkaufsläden geschlossen bleiben müssen. Sie ist weder zeitgemäss noch notwendig, weshalb darauf verzichtet wurde, sie in den vorliegenden Gesetzesentwurf aufzunehmen.

Angesichts der gescheiterten früheren Bemühungen des Regierungsrats um Harmonisierung der kantonalen Feiertage sind keine materiellen Änderungen an der geltenden Feiertagsregelung angezeigt. Aus diesem Grund hat es neben den bisherigen traditionellen Feiertagen auch keinen Platz für die Anerkennung des 1. Mai als kantonalen Feiertag, wie dies die SP, der AGB und der vpod in ihren Anhörungen anregen. Würde der 1. Mai – wie in den Nachbarkantonen Zürich und Basel – als gesetzlicher Feiertag anerkannt, müsste in jedem Bezirk ein bisheriger Feiertag gestrichen werden, was sich aufgrund der bisherigen Erfahrungen als ausgesprochen schwierig erweisen würde.

Gesetz über die Feier der Sonn- und Festtage (Fremdaufhebung)

Das aus dem Jahr 1861 stammende Gesetz über die Feier der Sonn- und Festtage (nachfolgend: Feiertagsgesetz) ist sprachlich, formal und inhaltlich veraltet. Dessen Regelungsinhalt wird praktisch vollständig von Bestimmungen anderer eidgenössischer oder kantonalen Erlasse verdrängt. Im Einzelnen ist dazu Folgendes festzuhalten:

Der Vorschrift, wonach während der Sonn- und Festtage alles Arbeiten im Freien, in Werkstätten, Fabriken und anderen industriellen Arbeitslokalen untersagt sei (§ 6 Abs. 1 Feiertagsgesetz), kommt angesichts des bundesrechtlichen Sonntagsarbeitsverbots (vgl. Art. 18 ArG) und der kommunalen Polizeireglemente keine eigenständige Bedeutung mehr zu. Gleiches ist auch in Bezug auf § 5 des Feiertagsgesetzes festzuhalten, welcher unter anderem Militär- und Schiessübungen an Sonntagen erst nach dem vormittäglichen Pfarrgottesdienst erlaubt. Schutz vor die Sonntags- und Feiertagsruhe übermässig störenden Aktivitäten bieten einerseits auf Bundesebene die nachbarrechtlichen Immissionsschutzbestimmungen des Zivilgesetzbuchs und die Umweltschutzgesetzgebung (insbesondere Bundesgesetz über den Umweltschutz vom 7. Oktober 1983; beziehungsweise Lärmschutz-Verordnung vom 15. Dezember 1986). Andererseits können sich die Betroffenen in diesem Zusammenhang auch auf die kantonalen und kommunalen Vorschriften des Bau- und Polizeirechts berufen.

Da der Gemeinderat unter anderem für die öffentliche Ruhe und Ordnung, die Sicherheit sowie die Sittlichkeit zu sorgen hat (vgl. § 37 Abs. 2 lit. f Gesetz über die Einwohnergemeinden [Gemeindegesezt] vom 19. Dezember 1978), erübrigt sich eine Bestimmung wie § 1 des Feiertagsgesetzes, wonach es die Pflicht der Gemeindebehörden sei, unter anderem "für Ruhe, Ordnung und Anstand in der Kirche sowie in der Nähe derselben" zu sorgen. Auch

dem in § 4 des Feiertagsgesetzes festgehaltenen Verbot, Märkte und Steigerungen an Sonn- und Festtagen durchzuführen, kommt in der Praxis keine Relevanz mehr zu. Dies zeigen in diesem Zusammenhang beispielsweise die in der Vorweihnachtszeit weit verbreiteten Adventsmärkte. Bei solchen Veranstaltungen richtet sich der Schutz des Verkaufspersonals einzig nach dem Arbeitsgesetz. Des Weiteren sind im Feiertagsgesetz auch Bestimmungen enthalten, welche völlig bedeutungslos geworden sind. So bestimmt § 7, dass den Arbeitern an Sonn- und Festtagen ihr Lohn nur zu einer Zeit ausbezahlt werden darf, in welcher sie am Besuch des vor- und nachmittäglichen Pfarrgottesdiensts nicht verhindert würden. Schliesslich sind darin auch Bestimmungen anzutreffen, welche aus heutiger Sicht nur schwer verständlich sind. § 10 hält fest, von den erhobenen Geldbussen (gemäss § 8: Fr. 2.– bis Fr. 15.– beziehungsweise im Wiederholungsfall das Doppelte) falle ein Drittel dem "Verleider" zu. Mit diesem Begriff ist die anzeigende Person gemeint. Eine solche Norm ist weder zeitgemäss noch praktikabel. Ebenfalls aus heutiger Sicht nicht mehr nachvollziehbar ist der Inhalt von § 11 des Feiertagsgesetzes, wonach das Gesetz nur auf die Mitglieder derjenigen Konfession und der Gemeinde Anwendung finde, welche das Fest feiern.

Alles in allem erscheinen sämtliche Bestimmungen des Feiertagsgesetzes entbehrlich. Letzteres kann im Rahmen der vorliegenden Vorlage ohne Verlust aufgehoben werden. Bereits im Rahmen der Arbeiten für ein neues Ladenöffnungsgesetz im Jahr 1996 war dessen ersatzlose Aufhebung geplant. Anzuführen bleibt, dass es im Licht der verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung den Gemeinden ohnehin offen stünde, in ihren Polizeireglementen Normen aufzunehmen, welche sich inhaltlich an die geltenden Bestimmungen des Feiertagsgesetzes anlehnen.

6.2.6 Bewilligungsfreie Sonntagsverkäufe (§ 7 Ent. EG ArR)

Vorgaben des Bundes in Art. 19 Abs. 6 ArG

In der Schweiz ist die Beschäftigung von Arbeitnehmenden an Sonntagen grundsätzlich verboten (Art. 18 Abs. 1 ArG). Ausnahmen vom Sonntagsarbeitsverbot sind bewilligungsbedürftig. Die Kantone können vorübergehende Sonntagsarbeit von bis zu sechs Sonntagen im Jahr bewilligen, vorausgesetzt es besteht ein dringendes Bedürfnis dafür (Art. 19 Abs. 3 und Abs. 4 ArG i.V.m. Art. 40 Abs. 3 ArGV 1). In einer Weisung vom 18. März 2004 wurden vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) restriktive Voraussetzungen für die Sonntagsverkäufe in der Adventszeit formuliert. Danach können Verkaufsgeschäfte an höchstens zwei Sonntagen während der Adventszeit Personal beschäftigen, sofern sie örtlich in engem Zusammenhang mit einem Weihnachtsmarkt stehen, bereits seit längerer Zeit, das heisst mindestens 10 Jahren, Sonntagsverkäufe durchführen oder wenn eine starke ausländische Konkurrenz vorliegt. Notwendig ist eine einzelfallweise Prüfung der Voraussetzungen, was bei den für die Bearbeitung und Erteilung der entsprechenden Bewilligungen zuständigen kantonalen Stellen (Kanton Aargau: AWA) vor allem am Ende des Jahrs einen grossen administrativen Aufwand verursacht.

Das Parlament hat im Jahr 2007 folgende Ergänzung des eidgenössischen Arbeitsgesetzes beschlossen (Art. 19 Abs. 6; vgl. dazu BBl 2007 4261 ff.):

"Die Kantone können 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. Den Kantonen steht es grundsätzlich frei, ob sie von der in Art. 19 Abs. 6 ArG enthaltenen Ermächtigung Gebrauch machen und falls ja, welche beziehungsweise wie viele Sonntage sie im Rahmen der bundesrechtlichen Vorgaben bezeichnen wollen.

Vorgeschlagene Regelung

Sonntagsverkäufe während der Vorweihnachtszeit haben sich in der Praxis seit einigen Jahren eingebürgert. Aufgrund neuer Lebensgewohnheiten schätzt es die Bevölkerung in der Adventszeit an zwei Sonntagen Weihnachtseinkäufe tätigen zu können. Der Regierungsrat schlägt deshalb vor, von der eingeräumten Ermächtigung Gebrauch zu machen. Im vorliegenden Gesetzesentwurf soll mit § 7 die Grundlage geschaffen werden, damit im Kanton Aargau in Zukunft die Verkaufsgeschäfte an zwei Sonntagen im Jahr ohne Sonderbewilligung Arbeitnehmende beschäftigen können. Angesichts des Ergebnisses der Abstimmung über die erste Vorlage zum EG ArR drängt es sich auf, die zwei Verkaufssonntage im Sinne von Art. 19 Abs. 6 ArR einheitlich für den Kanton festzulegen. Die Zuständigkeit zur Bezeichnung der konkreten Verkaufssonntage in der Adventszeit wird dem Regierungsrat zugewiesen. Darüber hinaus sollen keine weiteren bewilligungsfreien Verkaufssonntage zugelassen werden. Der Regierungsrat hat den Bedarf für zwei weitere kantonsweite Sonntagsverkäufe bereits in seinen Beratungen zur ersten Vorlage verneint.

Die administrativen Abläufe für die betroffenen Unternehmen und der Vollzug der Arbeitsgesetzgebung werden mit der vorliegenden Regelung erleichtert. Die bei der Bevölkerung beliebten Sonntagsverkäufe in der Adventszeit werden ohne die bisherigen bürokratischen Hürden im ganzen Kanton ermöglicht. Das AWA muss zudem nicht mehr im Einzelfall prüfen, ob ein dringendes Bedürfnis für einen Sonntagsverkauf vorliegt oder nicht. Dies ist insbesondere im Hinblick auf die Flut von Gesuchen, die bisher jeweils gegen Ende des Jahrs beim AWA eintraf, von Vorteil.

Bei der jährlichen Festlegung der Sonntage gemäss Art. 19 Abs. 6 ArG handelt es sich rechtlich um eine Allgemeinverfügung. Der entsprechende Entscheid des Regierungsrats kann in Form eines Beschlusses ergehen. Die nach Art. 19 Abs. 6 ArG ausgewählten Sonntage sind alljährlich neu festzusetzen. Dies ist insofern vorteilhaft, als die Auswahl der Verkaufssonntage sich somit darauf abstimmen lässt, wie die Feiertage kalendarisch im Jahr zu liegen kommen.

6.2.7 Organisation und Besetzung der ständigen kantonalen Einigungsstelle (§§ 8–14 Ent. EG ArR)

Ist-Zustand

Im Kanton Aargau wurde für die von Bundesrechts wegen vorgeschriebene ständige Einigungsstelle zwecks Schlichtung von Kollektivstreitigkeiten zwischen den Sozialpartnern das kantonale Einigungsamt mit Sitz in Aarau geschaffen (§ 1 Abs. 1 G Einigungsämter). Es setzt sich aus einem beziehungsweise einer Vorsitzenden (sogenannter Obmann), zwei Stellvertreterinnen beziehungsweise Stellvertreter, einem Aktuar sowie aus der Gruppe der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden je einer ständigen Vertretung, je drei Ersatzpersonen sowie je drei Fachbeisitzenden zusammen. Die genannten Personen werden allesamt auf eine vierjährige Amtsdauer vom Regierungsrat gewählt (§ 2 G Einigungsämter).

Das kantonale Einigungsamt steht unter der Aufsicht des Regierungsrats, dem es alljährlich zuhänden des Grossen Rats über seine Tätigkeit Bericht erstatten muss (§ 14 Abs. 1 G Einigungsämter).

Das kantonale Einigungsamt wurde in den letzten Jahren beziehungsweise Jahrzehnten nur ganz selten angerufen. Des Weiteren wurden deren Mitglieder auch kaum für Auskünfte im Gesamtarbeitsvertragsrecht angefragt. In der Praxis können Meinungsverschiedenheiten zwischen den Sozialpartnern regelmässig durch die gemäss Gesamtarbeitsverträgen für den Vollzug eingerichteten paritätischen Kommissionen beigelegt werden. Zudem finden oftmals auch direkte Verhandlungen zwischen den Vertragsparteien statt. Unter diesen Umständen bleibt es den im kantonalen Einigungsamt Einsitz nehmenden Personen verwehrt, sich Routine und Erfahrung in dieser Tätigkeit und im Arbeitsrecht im Allgemeinen anzueignen. Auch gesamtschweizerisch werden die Einigungsstellen gemessen an der Zahl bestehender kollektiver Arbeitsverträge und aufgetretener Konfliktfälle eher selten angerufen. Allerdings ist dies von Kanton zu Kanton sehr unterschiedlich. Im Jahr 2007 wurden gesamtschweizerisch 22 Vermittlungs- und Schiedsverfahren, im Jahr 2008 deren 10 und im Jahr 2009 deren 20 durchgeführt. Letztere verteilen sich wie folgt auf die Kantone: Aargau 1, Bern 5, Basel 1, Genf 11, St. Gallen 1, Waadt 1 (vgl. Luisa Sestito, Tätigkeit der öffentlichen Einigungsstellen im Jahr 2009, in: Die Volkswirtschaft, 11-2010, S. 55).

Vorgeschlagene Regelung

Dem eidgenössischen Recht lassen sich keine Vorgaben hinsichtlich Art, Zusammensetzung oder Organisation der verlangten Schlichtungsbehörde entnehmen. Angesichts der geringen Anzahl von derartigen Fällen, welche im Kanton Aargau dem kantonalen Einigungsamt vorgelegt werden, erscheint es fraglich, ob es sinnvoll ist, diese separate Organisation beizubehalten. Die erste Vorlage zum EG ArR sah deshalb vor, das kantonale Einigungsamt in Aarau aufzuheben und dessen Aufgaben dem bestehenden Personalrekursgericht zu übertragen. Die Aufhebung des kantonalen Einigungsamts fand in der Anhörung und in den parlamentarischen Debatten zur ersten Vorlage zum EG ArR breite Unterstützung.

Im Rahmen der laufenden Totalrevision des Gerichtsorganisationsgesetzes ist aufgrund der bundesgerichtlichen Rechtsprechung geplant, die heutigen Zuständigkeiten des Personalrekursgerichts neu dem Verwaltungsgericht zuzuweisen. Bei Letzterem handelt es sich um das höchste kantonale Gericht, dessen Funktion in erster Linie darin besteht, die Entscheide der Verwaltungsbehörden auf ihre Rechtmässigkeit hin zu überprüfen und eine kantonsweit einheitliche Rechtsanwendung sicherzustellen. Der Tätigkeitsbereich einer obersten kantonalen Gerichtsinstanz umfasst praxisgemäss nie die Vermittlung in Streitigkeitsfällen, bei denen dringender Handlungsbedarf besteht. Eine Übertragung der Aufgaben des kantonalen Einigungsamts auf das Verwaltungsgericht würde sich daher als nicht zweckmässig erweisen. Vor diesem Hintergrund beschloss der Regierungsrat nach Prüfung von mehreren Varianten, in der zweiten Anhörungsvorlage zum EG ArR die Schlichtungskommission für Personalfragen als ständige kantonale Einigungsstelle im Sinne des Bundesgesetzes betreffend die Arbeit in den Fabriken vorzuschlagen. Ausschlaggebend war dabei der Umstand, dass die Tätigkeit dieser verwaltungsinternen Stelle wie diejenige der kantonalen Einigungsstelle auf Schlichtung in Konfliktfällen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden ausgerichtet ist.

Mehrere Anhörungsteilnehmerinnen und Anhörungsteilnehmer bezweifeln, dass die Schlichtungskommission für Personalfragen als Einigungsstelle im Sinne des Bundesgesetzes betreffend die Arbeit in den Fabriken geeignet sei (SP, FDP, BDP, AGV, AIHK). Da sich diese Stelle mit Individualarbeitsrecht beziehungsweise öffentlichem Recht und nicht mit kollektivem Arbeitsrecht beziehungsweise Privatrecht befasse, sei fraglich, ob die erforderlichen Kenntnisse für die neu zugewiesene Aufgabe vorhanden seien (AIHK, AGV, FDP, SP, AGB). Kritisch beurteilt wird die Einsetzung der Schlichtungskommission für Personalfragen als ständige Einigungsstelle vor allem auch hinsichtlich deren (bestehenden beziehungsweise künftigen) Zusammensetzung. Dabei wird bemängelt, es bestehe keine Parität in dem Sinne, dass die Sozialpartner, deren Streitigkeiten vor der Einigungsstelle ausgetragen würden, in dieser Kommission vertreten seien (AIHK, vpod, AGB). In mehreren Anhörungen wird denn auch angeregt, das kantonale Einigungsamt beizubehalten (FDP, AIHK, BDP, AGV).

Wie bereits erläutert, kann die heutige Situation bei der ständigen kantonalen Einigungsstelle nicht vollends befriedigen. Den erwähnten Anhörungsteilnehmerinnen und Anhörungsteilnehmer ist insofern beizupflichten, als jede der in Frage kommenden Alternativen zur bestehenden Organisation jeweils Vor- und Nachteile aufweist. Bei der Schlichtungskommission für Personalfragen sind Letztere vor allem darin zu sehen, dass diese Behörde lediglich Ansprüche der/des einzelnen kantonalen Angestellten aus einem individuellen Arbeitsvertrag beurteilt und deshalb vor allem mit dem öffentlichen Personalrecht vertraut ist. Zudem ist auch die Zusammensetzung der Schlichtungskommission für Personalfragen im Hinblick auf einen Einsatz als ständige Einigungsstelle nicht optimal, da die ordentliche Besetzung dieses Gremiums nicht paritätisch im klassischen Sinne ist. Andere Lösungen zur Neuorganisation der Einigungsstelle wurden ebenfalls in Betracht gezogen, aber aus verschiedenen Gründen wieder verworfen. Unter dem Blickwinkel der thematischen Nähe wären wohl die Arbeitsgerichte prädestiniert, die heutigen Aufgaben des kantonalen Einigungsamts zu übernehmen. Im Rahmen der Umsetzung der eidgenössischen Zivilprozessordnung wurde deren Zuständigkeit sogar auf kollektivarbeitsrechtliche Streitsachen ausgedehnt (vgl. § 8 Abs. 1 lit. b Einführungsgesetz zur Schweizerischen Zivilprozessordnung vom 23. März 2010). Da bis anhin nur eine verschwindend kleine Anzahl von Kollektivstreitigkeiten von den Sozialpartnern an die kantonale Einigungsstelle herangetragen wurden und auch in naher Zukunft nicht mit einer Zunahme von Fällen aus diesem Bereich zu rechnen ist, wäre es aber unumgänglich, die Aufgaben nach Art. 30 Abs. 1 des Bundesgesetzes betreffend die Arbeit in den Fabriken einem einzelnen Arbeitsgericht zu übertragen. Die Zuweisung einer kantonalen Aufgabe an eine einzelne Bezirksbehörde ist dem kantonalen Recht fremd. Problematisch könnte auch sein, dass ein Vermittlungsvorschlag, der von einem einzelnen Bezirksgericht stammt, nicht auf die gleiche Akzeptanz stösst, wie wenn dieser von einer kantonalen Behörde eingebracht wird. Insofern würde also auch dieser Lösungsvorschlag nicht vollends überzeugen.

Zusammenfassend kann somit festgehalten werden, dass zwar mehrere Lösungen zur Neuorganisation der von Bundesrechts wegen erforderlichen kantonalen Einigungsstelle denkbar wären, letztlich sich aber keine davon als optimal erweist. Im Rahmen der Anhörung zur zweiten Vorlage EG ArR wurde von verschiedener Seite an der Aufhebung des kantonalen Einigungsamts Kritik geübt. In Gesamtwürdigung der Umstände schlägt der Regierungsrat vor, das kantonale Einigungsamt beizubehalten.

Die bisherigen Regelungen zur Organisation des kantonalen Einigungsamts wurden im Wesentlichen in den vorliegenden Gesetzesentwurf überführt. Dabei wurden die Bestimmungen sprachlich neu gefasst und in einigen wenigen Punkten – sofern nötig und sinnvoll – inhaltlich modifiziert. Die wichtigste Neuerung stellt der Vorschlag dar, dass die vorsitzende Person des kantonalen Einigungsamts aus dem Kreis der Präsidentinnen und Präsidenten der bestehenden Arbeitsgerichte gewählt werden soll. Ziel dieser Wählbarkeitsvoraussetzung ist es, für dieses Amt Personen zu gewinnen, welche über eine breite Erfahrung in der Behandlung von Arbeitsstreitigkeiten verfügen und die zudem geübt sind, ein Vermittlungs- beziehungsweise allenfalls ein Schiedsverfahren zwischen den Parteien durchzuführen. Nach den Vorgaben der Schweizerischen Zivilprozessordnung geht in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten dem Entscheidungsverfahren jeweils ein Schlichtungsversuch vor der Präsidentin oder dem Präsidenten des Arbeitsgerichts voraus (Art. 197 Schweizerische Zivilprozessordnung i.V.m. § 4 lit. b Einführungsgesetz zur Schweizerischen Zivilprozessordnung [EG ZPO]). Die Präsidien der Arbeitsgerichte sind sich somit gewohnt, Schlichtungsverfahren im Bereich des Arbeitsrechts kompetent und fachkundig zu leiten. Dies sind gute Voraussetzungen, um auch bei vor der kantonalen Einigungsstelle ausgetragenen Arbeitsstreitigkeiten zu vermitteln und mit den Beteiligten eine Lösung zu erarbeiten. In Bezug auf die Organisation der Arbeitsgerichte wird im Entwurf zum revidierten Gerichtsorganisationsgesetz vorgeschlagen, diese als Abteilungen dem jeweiligen Bezirksgericht einzugliedern. Die Präsidien sollen dabei durch die Präsidentinnen und Präsidenten der Bezirksgerichte gestellt werden. § 10 Abs. 1 des Gesetzesentwurfs enthält eine das künftige Recht abbildende Regelung.

Leichte Veränderungen hat daneben auch die Zusammensetzung des kantonalen Einigungsamts erfahren. Neben der Präsidentin beziehungsweise dem Präsidenten (früher: Obmann) und der stellvertretenden Person sollen nur noch Mitglieder und Ersatzmitglieder Einsitz nehmen. Auf die heutige Unterscheidung zwischen "ständigen Vertretern", "Ersatzmännern" und "Fachbeisitzern" (vgl. § 2 G Einigungsämter) wird dementsprechend verzichtet, da dies die Organisation dieses Gremiums unnötigerweise verkompliziert. Selbstverständlich bleibt aber die Besetzung des kantonalen Einigungsamts paritätisch.

6.2.8 Verfahren vor der ständigen kantonalen Einigungsstelle (§§ 15–22 Ent. EG ArR)

Im vorliegenden Gesetzesentwurf werden neben den Grundzügen hinsichtlich der Organisation und der Besetzung der kantonalen Einigungsstelle (§§ 8–14 Ent. EG ArR) auch das vor dieser anwendbare Verfahren (§§ 15–22 Ent. EG ArR) geregelt. Die Bestimmungen, welche diese Regelungen näher ausführen, werden in die dazugehörige Einführungsverordnung zu integrieren sein. Ein Grossteil der geltenden Vorschriften kann dabei in die beiden Einführungserlasse übernommen werden.

Im geltenden kantonalen Recht fehlt eine Bestimmung, die den Parteien die Verpflichtung auferlegt, nach Eröffnung eines Einigungsverfahrens Kampfmassnahmen zu unterlassen. Der Regierungsrat schlug in der ersten Vorlage zum EG ArR vor, in diesem Zusammenhang eine relative Friedenspflicht zu statuieren. Im Rahmen der zweiten parlamentarischen Beratung der ersten Vorlage zum EG ArR hat der Grosse Rat auf Antrag der zuständigen Kommission eine strengere Fassung der Bestimmung mit einer absoluten Friedenspflicht verabschiedet. Dabei wurde argumentiert, analog zur für das Verfahren vor der Eidgenössischen Einigungsstelle geltenden Bestimmung sei es gerechtfertigt, den Einsatz jeglicher Kampfmittel während des Einigungsverfahrens auszuschliessen.

Zwar ist der Regierungsrat nach wie der Überzeugung, dass die Verankerung einer relativen Friedenspflicht für die von der kantonalen Einigungsstelle beurteilten Fälle – anders als im formellen Einigungsverfahren vor Eidgenössischer Einigungsstelle – sachgerecht wäre, da es in der Praxis oft gerade darum geht, eine Eskalation in einer bestehenden Auseinandersetzung zwischen den Sozialpartnern zu vermeiden. Der Regierungsrat hat trotz des anderslautenden Entscheids des Grossen Rats in der ersten Vorlage und obwohl die Festsetzung einer absoluten Friedenspflicht im Rahmen des Abstimmungskampfs kaum zu Diskussionen Anlass gab, in der Anhörungsvorlage nochmals auf die Vorteile der ursprünglich vorgeschlagenen Regelung hingewiesen. Dieser Vorschlag hat sich in der Anhörung jedoch nicht als mehrheitsfähig erwiesen. Angesichts des Ergebnisses der Anhörung empfiehlt der Regierungsrat, die vom Grossen Rat im Zusammenhang mit der früheren Vorlage beschlossene Fassung (absolute Friedenspflicht) zu übernehmen (vgl. § 19 Abs. 1 Ent. EG ArR). Er erachtet es als wenig sinnvoll, die Revisionsvorlage durch eine wenig erspriessliche Diskussion über die Reichweite des verfassungsmässigen Streikrechts zu belasten, zumal der Erfolg der Vermittlungsbemühungen der Einigungsstelle letztlich stets von der Vergleichsbereitschaft der Parteien abhängt.

6.2.9 Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen (§ 2 Abs. 1, Abs. 2 lit. c und lit. d, § 8 Abs. 2 lit. c Ent. EG ArR)

Ist-Zustand

Die im Zusammenhang mit allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen relevanten Zuständigkeiten werden derzeit in einer kantonalen Vollziehungsverordnung geregelt. Darin wird das Departement Volkswirtschaft und Inneres grundsätzlich als zuständige Behörde bezeichnet (§ 1 VVO zum AVEG). Momentan sind keine Gesamtarbeitsverträge in Kraft, die für das ganze Gebiet des Kantons Aargau beziehungsweise Teile davon allgemeinverbindlich erklärt wurden.

Vorgeschlagene Regelung

Es sind keine Gründe ersichtlich, welche hier eine Abkehr von den geltenden bewährten Kompetenzzuweisungen nahe legen würden. Der Inhalt der erwähnten Vollziehungsverordnung (§§ 1–3 VVO zum AVEG) wurde daher im Wesentlichen in den Gesetzesentwurf überführt.

6.2.10 Gebührenrecht

Das Bundesrecht schreibt für verschiedene Sachverhalte des öffentlichen Arbeitsrechts aus Gründen des Gesundheitsschutzes und/oder der Unfallprävention eine Bewilligungspflicht vor. Was die für entsprechende Bewilligungen zu erhebenden Gebühren anbelangt, enthält die eidgenössische Arbeitsgesetzgebung demgegenüber kaum Vorgaben. Einzig Art. 49 Abs. 3 ArG hält fest, dass für Arbeitszeitbewilligungen mässige Kanzleigebühren erhoben werden dürfen. Die Kantone sind darüber hinaus befugt, für die im Rahmen des Vollzugs der Arbeits- und Heimarbeitsgesetzgebung notwendigen Tätigkeiten und Amtshandlungen kostendeckende Gebühren zu erheben. Im kantonalen Gebührentarif werden die gebührenpflichtigen Handlungen und die dabei massgebenden Gebührenansätze im Einzelnen festgelegt. Die Amtshandlungen, welche eine Gebührenpflicht auslösen, und die relevanten Gebührenansätze im Bereich des Arbeitsrechts sind in der Verordnung zum EG ArR zu regeln.

Es erübrigt sich somit, in den vorliegenden Gesetzesentwurf eine Bestimmung zum Gebührenwesen aufzunehmen.

7. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

§ 1 Gegenstand

¹ Dieses Gesetz regelt

- a) den Vollzug der Bundesgesetzgebung im Bereich des Arbeitsrechts,
- b) die im Kanton anerkannten Feiertage,
- c) Organisation und Verfahren der ständigen Einigungsstelle gemäss Bundesgesetz betreffend die Arbeit in den Fabriken.

In dieser Bestimmung wird der Geltungsbereich des neuen EG ArR umschrieben. Dieses kantonale Gesetz führt das Bundesrecht im Bereich der Arbeits- und Heimarbeitsgesetzgebung aus, bezeichnet die im Sinne des eidgenössischen Arbeitsgesetzes kantonalen Feiertage und legt die organisatorischen Grundzüge der für die Schlichtung von Kollektivstreitigkeiten zwischen den Sozialpartnern zuständigen Stelle fest.

§ 2 Kanton

¹ Der Regierungsrat ist zuständig für den Entscheid über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen sowie deren Ausserkraftsetzung und Änderung, wenn sich der Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrags auf das Kantonsgebiet oder Teile davon erstreckt.

² Das zuständige Departement

- a) vollzieht das Arbeitsgesetz und die dazugehörigen Verordnungen,
- b) vollzieht das Heimarbeitsgesetz und die dazugehörige Verordnung,
- c) führt das Verfahren zur kantonalen Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrags oder zu deren Ausserkraftsetzung durch,
- d) beaufsichtigt Ausgleichskassen oder andere Einrichtungen, deren Bestimmungen allgemeinverbindlich erklärt wurden, und ordnet Massnahmen gemäss Art. 5 Abs. 2 und Art. 6 des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen an.

³ Das zuständige Departement ist befugt, andere öffentliche Organe oder selbstständige Anstalten zur Mitwirkung beim Vollzug beizuziehen.

Die vorliegende Bestimmung fasst die auf Kantonsebene bestehenden Zuständigkeiten im Bereich des Arbeitsrechts zusammen. Vom Grundsatz her wird die bisherige Verteilung der Vollzugsaufgaben zwischen Kanton und Gemeinden beibehalten. Sie hat sich in der Praxis im Grossen und Ganzen bewährt.

Abs. 1

Wie bis anhin ist der Entscheid über eine kantonale Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrags dem Regierungsrat vorbehalten, wobei die konkrete Durchführung des Verfahrens dem zuständigen Departement – somit dem Departement Volkswirtschaft und Inneres – obliegt (§ 2 Abs. 2 lit. c Ent. EG ArR).

Abs. 2

Das Departement Volkswirtschaft und Inneres ist für den Vollzug des eidgenössischen Arbeitsgesetzes und des Heimarbeitsgesetzes je samt dazugehörigen Verordnungen verantwortlich. Ihm steht in der Praxis das AWA zur Verfügung, das insbesondere die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen in den einzelnen Betrieben kontrolliert.

Abs. 3

Das AWA kann öffentliche Organe oder selbstständige Anstalten zur Mitwirkung beim Vollzug beziehen. Zu denken wäre in diesem Zusammenhang insbesondere an die Regionalpolizeien.

§ 3 Gemeinden

¹ Die Gemeinden wirken bei der Durchführung der Vollzugsaufgaben im Bereich des Arbeitsrechts mit, insbesondere bei der Ermittlung der dem Arbeitsgesetz unterstellten Betriebe und bei der Kontrolle über die Einhaltung der Bestimmungen der Arbeits- und Heimarbeitsgesetzgebung vor Ort.

Da die Gemeinden die Gegebenheiten vor Ort und die lokalen Verhältnisse am besten kennen, kann auf deren Mitwirkung beim Vollzug des eidgenössischen Arbeitsgesetzes samt den dazugehörigen Verordnungen nicht verzichtet werden. Insbesondere sollen sie weiterhin die kantonalen Stellen bei der Überwachung der Einhaltung von Arbeitnehmerschutzbestimmungen unterstützen. Durch ihre örtliche Nähe können die Gemeinden der Bevölkerung auch als erste Anlaufstelle dienen. Im Gesetzesentwurf wird im Wesentlichen die heutige Aufgabenteilung zwischen Kanton und Gemeinden beibehalten, was die vorliegende Bestimmung zum Ausdruck bringt.

Wie die Aufgabenverteilung zwischen Kanton und Gemeinden beim Vollzug der Arbeitsgesetzgebung im Detail aussieht, wird der Regierungsrat gestützt auf § 25 Ent. EG ArR auf Verordnungsstufe festlegen. Dabei werden auch die konkreten Funktionen des Gemeinderats in der geplanten Verordnung zum EG ArR verankert.

Den Gemeinden ist es grundsätzlich überlassen, wie sie die ihnen zufallenden Vollzugsaufgaben intern organisieren wollen. Aufgrund seiner Vollzugskompetenz ist der Gemeinderat befugt, alle Vorkehrungen zu treffen, die eine zweckentsprechende Erfüllung erfordern. Die Gemeinden sind denn auch bereits in der Vergangenheit dazu übergegangen, einzelne kommunalen Funktionen im Bereich des Arbeitsrechts an geeignete staatliche Stellen wie beispielsweise die AHV-Ausgleichskassen oder die kommunalen Bauverwaltungen zu übertragen. Eine solche Verteilung der kommunalen Vollzugsaufgaben auf verschiedene staatliche Stellen macht angesichts der Komplexität der Materie durchaus Sinn. Regelmässig besteht ein enger Bezug zwischen der delegierten Aufgabe und dem Haupttätigkeitsfeld der beigezogenen staatlichen Organe, weshalb mit dieser Vorgehensweise Synergien genutzt werden können. Für eine effiziente Durchsetzung der Vorschriften im Bereich der Arbeitsgesetzgebung ist es jedoch unerlässlich, dass den zuständigen kantonalen Behörden konkrete Ansprechpartner in der kommunalen Verwaltung zur Verfügung stehen. In der nachfolgenden Einführungsverordnung zum Arbeitsrecht sollen die Gemeinden deshalb diesbezüglich einer entsprechenden Meldepflicht unterstellt werden.

§ 4 Anzeigepflicht

¹ Dem Arbeitsgesetz unterstellte Betriebe sind verpflichtet, wesentliche Ereignisse wie Eröffnung, Verlegung, Übernahme oder Schliessung eines Betriebs sowie Änderungen des Namens beziehungsweise der Firma oder der Betriebsart dem zuständigen Departement mitzuteilen.

§ 5 Kantonales Betriebs- und Arbeitgeberregister

¹ Der Kanton führt ein Betriebs- und Arbeitgeberregister, das die für den Vollzug der eidgenössischen Arbeits- und Heimarbeitsgesetzgebung erforderlichen Daten enthält. Er kann auch Daten zu den im Kantonsgebiet beschäftigten Heimarbeiterinnen und Heimarbeitern erheben.

Die für den Vollzug der Arbeits- beziehungsweise der Heimarbeitsgesetzgebung relevanten Daten werden heute im kantonalen Betriebs- und Arbeitgeberregister dokumentiert. Dieses von Bundesrechts wegen vorgeschriebene Informationssystem dient als wichtiges Kontrollmittel beim Vollzug der Bundesgesetzgebung im Bereich des Arbeitsrechts. Das kantonale Betriebsregister ist daher wie bis anhin weiterzuführen (§ 5 Ent. EG ArR).

Wie aus § 4 Ent. EG ArR hervorgeht, haben die verantwortlichen Personen eines dem eidgenössischen Arbeitsgesetz unterstehenden Betriebs wesentliche den Betrieb beziehungsweise die Betriebsart betreffende Umstände unaufgefordert dem zuständigen Departement – somit dem Departement Volkswirtschaft und Inneres – bekannt zu geben. Eine entsprechende Anzeigepflicht enthält bereits das geltende Recht (vgl. § 11 VVO zum ArG). Die Ereignisse, welche diese auslösen, werden beispielhaft aufgezählt. Um die Aktualität des Betriebs- und Arbeitgeberregisters zu gewährleisten, haben die Mitteilungen zeitnah zu erfolgen.

§ 6 Kantonale Feiertage

¹ Folgende Feiertage sind gemäss Art. 20a Abs. 1 ArG den Sonntagen gleichgestellt:

- a) In den Bezirken Aarau, Brugg, Kulm, Lenzburg und Zofingen: Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Weihnacht, Stephanstag,
- b) im Bezirk Baden:
 1. In der Gemeinde Bergdietikon: Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Weihnacht, Stephanstag,
 2. in den übrigen Gemeinden: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, Weihnacht, Stephanstag,
- c) im Bezirk Bremgarten: Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnacht, Stephanstag.
- d) in den Bezirken Laufenburg und Muri: Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnacht,
- e) im Bezirk Rheinfelden:
 1. In den Gemeinden Hellikon, Mumpf, Obermumpf, Schupfart, Stein und Wegenstetten: Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnacht,
 2. in den Gemeinden Kaiseraugst, Magden, Möhlin, Olsberg, Rheinfelden, Wallbach, Zeiningen und Zuzgen: Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Allerheiligen, Weihnacht, Stephanstag,
- f) im Bezirk Zurzach: Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, Allerheiligen, Weihnacht, Stephanstag.

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich der derzeit im Kanton Aargau geltenden Feiertagsregelung (vgl. § 9 Abs. 1 VVO zum ArG). In Nachachtung der vom Grossen Rat überwiesenen Motionen von Grossrätin Milly Stöckli und Grossrat Otto Wertli wird die entsprechende Bestimmung von der Verordnungs- auf die Gesetzesstufe überführt. Mit der Beibehaltung der bestehenden Regelung werden die historisch gewachsenen Verhältnisse am besten abgebildet. Angesichts der gescheiterten Bemühungen des Regierungsrats um Harmonisierung der kantonalen Feiertage wird darauf verzichtet, materielle Änderungen vorzuschlagen.

Auf eine Integration des bisherigen § 9 Abs. 2 VVO zum ArG wurde demgegenüber verzichtet, da diese Regelung in der heutigen Zeit als überholt anzusehen ist.

§ 7 Bewilligungsfreie Sonntagsverkäufe

¹ Der Regierungsrat bezeichnet für jedes Jahr zwei Sonntage, an denen Arbeitnehmende in Verkaufsgeschäften bewilligungsfrei beschäftigt werden dürfen.

Die vorliegende Bestimmung verpflichtet den Regierungsrat, zwei Sonntage pro Jahr festzulegen, an denen künftig im ganzen Kanton Arbeitnehmende ohne Bewilligung beschäftigt werden dürfen. Es geht dabei um die mittlerweile etablierten Sonntagsverkäufe in der Vorweihnachtszeit. Anders als in der ersten Vorlage zum EG ArR wird damit eine einheitliche Lösung für den ganzen Kanton umgesetzt. Dies liegt sowohl im Interesse der Kundschaft als auch der Detailhandelsbetriebe.

§ 8 Zuständigkeit und Aufgaben

¹ Als ständige kantonale Einigungsstelle gemäss Art. 30 Abs. 1 des Bundesgesetzes betreffend die Arbeit in den Fabriken amtiert ein kantonales Einigungsamt mit Sitz in Aarau.

² Dem kantonalen Einigungsamt kommen folgende Aufgaben zu:

- a) Vermittlung bei Kollektivstreitigkeiten zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden,
- b) Beurteilung von Streitfällen über die Auslegung von Gesamt- oder Normalarbeitsverträgen,
- c) Vermittlung und endgültiger Entscheid bei Streitigkeiten über den Geltungsbereich einer kantonalen Allgemeinverbindlicherklärung eines Gesamtarbeitsvertrags.

Diese Bestimmung entspricht dem geltenden Recht. Aufgrund des Ergebnisses der Anhörung zur zweiten Vorlage EG ArR wird darauf verzichtet, das kantonale Einigungsamt aufzuheben (vgl. dazu oben Bemerkungen zu Ziffer 4).

§ 9 Zusammensetzung und Wahl

¹ Das kantonale Einigungsamt setzt sich zusammen aus einer Präsidentin oder einem Präsidenten, einer Vizepräsidentin oder einem Vizepräsidenten, zwei Mitgliedern, zwei Ersatzmitgliedern und einer Sekretärin oder einem Sekretär.

² Die Präsidentin oder der Präsident und die Vizepräsidentin oder der Vizepräsident werden vom Regierungsrat nach Anhörung der kantonalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände auf eine Amtsdauer von vier Jahren gewählt.

³ Die Mitglieder und Ersatzmitglieder werden vom Regierungsrat auf Vorschlag der kantonalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände auf eine Amtsdauer von vier Jahren gewählt.

⁴ Die Präsidentin oder der Präsident bestimmt die Sekretärin oder den Sekretär.

Abs. 1

Die Zusammensetzung des kantonalen Einigungsamts wurde gegenüber den geltenden – relativ umständlichen – Regelungen leicht angepasst. Dies ist umso mehr gerechtfertigt, als diese Stelle praxisgemäss nur selten zum Einsatz kommt. Die vorgeschlagene Anzahl der in der Einigungsstelle Einsitz nehmenden Personen (7) ist zwar geringer als bisher (15), erscheint aber unter den gegebenen Umständen als angemessen. Es wird damit sichergestellt, dass dieses Gremium im Konfliktfall sofort mit seinen Bemühungen um Beilegung der Arbeitsstreitigkeit beginnen kann.

Abs. 2 und 3

Was die Amtsdauer (4 Jahre) und den Wahlkörper anbelangt, sehen die vorliegenden Bestimmungen keine Änderungen gegenüber dem geltenden Recht vor. Neu wird den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in Bezug auf den Vorsitz und dessen Stellvertretung ein Anhörungs- beziehungsweise in Bezug auf die Mitglieder und Ersatzmitglieder ein Vorschlagsrecht eingeräumt. Die Tätigkeit der Einigungsstelle ist als Dienstleistung des Staats zugunsten der Verbände zu verstehen. Sozialpartner, die kollektive Arbeitsstreitigkeiten auf dem Verhandlungsweg nicht beilegen können, wird ein Gesprächsforum zur Verfügung gestellt, wo staatliche Vermittlungsversuche erfolgen. Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bereits bei der Zusammensetzung des kantonalen Einigungsamts einzubeziehen. Insofern dürfte auch ein Vermittlungsvorschlag dieser Stelle auf mehr Akzeptanz stossen.

Abs. 4

Die Sekretärin oder der Sekretär des kantonalen Einigungsamts ist für die administrativen Belange zuständig. Es soll der Präsidentin oder dem Präsidenten freistehen, welche Person für diese Aufgabe beigezogen wird.

§ 10 Wählbarkeit

¹ Als Präsidentin oder Präsident des kantonalen Einigungsamts kann nur eine der Abteilung Arbeitsgericht vorsitzende Bezirksgerichtspräsidentin oder ein vorsitzender Bezirksgerichtspräsident beziehungsweise die Präsidentin oder der Präsident eines Arbeitsgerichts gewählt werden.

² Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des kantonalen Einigungsamts müssen je zur Hälfte Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sein.

Abs. 1

In dieser Bestimmung wird der Kreis der möglichen Kandidatinnen und Kandidaten für den Vorsitz des kantonalen Einigungsamts beschränkt. Es ist sachgerecht, eine Präsidentin oder einen Präsidenten eines Arbeitsgerichts (de lege ferenda: der Abteilung Arbeitsgericht vorsitzende Bezirksgerichtspräsidentin oder vorsitzender Bezirksgerichtspräsident) mit diesen anspruchsvollen Aufgaben zu betrauen. Es kann damit von den Erfahrungen der Präsidien der Arbeitsgerichte im Bereich des kollektiven Arbeitsrechts sowie von ihrer Routine im Vermitteln bei Konfliktfällen profitiert werden.

Abs. 2

In diesem Absatz wird der – wie bis anhin geltende – Grundsatz der paritätischen Zusammensetzung des kantonalen Einigungsamts festgeschrieben. Analog zu den bei der Bestellung von Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichtern anwendbaren Regelungen werden Angestellte mit Kaderfunktionen der Arbeitgeberseite zugerechnet.

§ 11 Besetzung

¹ Das kantonale Einigungsamt ist mit der Präsidentin oder dem Präsidenten und je einem Mitglied der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite besetzt.

² Bei Verhinderung der Präsidentin oder des Präsidenten amtet an deren oder dessen Stelle die Vizepräsidentin oder der Vizepräsident.

Abs. 1

Dem Regelfall der geltenden Bestimmung entsprechend (vgl. § 4 Abs. 1 G Einigungsämter), amtet das kantonale Einigungsamt in Dreierbesetzung. Auf eine differenzierende Regelung, wie sie das geltende Recht je nach Funktion des Einigungsamts und je nach Bedeutung der Kollektivstreitigkeit vornimmt, wird damit verzichtet. Es soll eine einfache und praxistaugliche Regelung zur Anwendung kommen, welche insbesondere auch den geringen Fallzahlen Rechnung trägt.

Abs. 2

Damit es dem kantonalen Einigungsamt möglich ist, auch bei Abwesenheit der Präsidentin oder des Präsidenten sofort tätig zu werden, wird mit § 11 Abs. 2 Ent. EG ArR eine entsprechende Stellvertretungsregelung erlassen.

Anders als bisher (vgl. § 5 G Einigungsämter) ist es nicht mehr notwendig, die vor kantonalen Einigungsstellen zu beachtenden Ausstands- und Ablehnungsgründe auf Gesetzesstufe im Einzelnen zu verankern. Durch den Verweis in § 22 Ent. EG ArR kommen nämlich ohnehin die im Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege (Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRPG) vom 4. Dezember 2007 (SAR 271.200) formulierten Ausstandsregeln (vgl. § 16 VRPG) zur Anwendung. Damit die Parteien rechtzeitig ein allfälliges Ablehnungsbegehren stellen können, ist ihnen – wie bisher (vgl. § 5 Abs. 3 G Einigungsämter) – mit der Vorladung zur Verhandlung die Zusammensetzung des kantonalen Einigungsamts bekannt zu geben. Da dies eine Selbstverständlichkeit darstellt, erübrigt es sich, diese Regel im vorliegenden Gesetzesentwurf zu erwähnen.

§ 12 Freiwillige Einigungsstellen

¹ Haben Arbeitgebende und Arbeitnehmende beziehungsweise ihre Verbände vertraglich eine freiwillige Einigungsstelle errichtet, ist diese für die Beilegung von Kollektivstreitigkeiten anstelle des kantonalen Einigungsamts zuständig.

² Haben die Parteien über Zusammensetzung oder Tätigkeit der freiwilligen Einigungsstelle keine oder ungenügende Vereinbarungen getroffen oder wird das Verfahren vor der freiwilligen Einigungsstelle nicht oder nicht rechtzeitig durchgeführt, kann der Regierungsrat auf Begehren einer Partei den Streitfall dem kantonalen Einigungsamt überweisen.

³ Scheitern die Verhandlungen vor der freiwilligen Einigungsstelle, kann jede Partei das kantonale Einigungsamt anrufen.

Das kantonale Einigungsamt kommt im Verhältnis zu den Einigungsstellen von Berufsverbänden nur subsidiär zum Einsatz. Haben nämlich mehrere Arbeitgebende und Arbeitnehmende eines Wirtschaftszweigs eine freiwillige Einigungsstelle eingerichtet, tritt diese regelmässig bei Kollektivstreitigkeiten anstelle der kantonalen Einigungsstelle (vgl. Art. 33 Fabrikgesetz). Gelingt es den Sozialpartnern nicht, die kollektive Arbeitsstreitigkeit auf dem Verhandlungsweg (vor der freiwilligen Einigungsstelle) beizulegen, steht es den Parteien offen, staatliche Vermittlungsversuche durch das kantonale Einigungsamt in Anspruch zu nehmen.

§ 13 Entschädigungen

¹ Die Entschädigung für die Präsidentin oder den Präsidenten und die übrigen Mitglieder des kantonalen Einigungsamts sowie der sachverständigen Personen und der Auskunftspersonen regelt der Regierungsrat durch Verordnung.

Der Grosse Rat hat im Dekret über die Kosten des Einigungsamtes vom 22. November 1944 die Entschädigungen für die vorsitzende Person, die Mitglieder des Einigungsamts und die Sachverständigen festgesetzt. Die Ansätze der Entschädigungen sind mittlerweile überholt (zum Beispiel Fr. 3.– bis Fr. 5.– an die Zeugen). Es ist zweckmässig, den Regierungsrat zu ermächtigen, auf Verordnungsebene die Entschädigungen für die beim kantonalen Einigungsamt mitwirkenden beziehungsweise von diesem beigezogenen Personen festzulegen.

Was die Entschädigung der Präsidentin oder des Präsidenten, der Vizepräsidentin oder des Vizepräsidenten sowie der Mitglieder und Ersatzmitglieder anbelangt, dürfte es sich aufdrängen, auf die im Dekret über die Entschädigung der nebenamtlichen Richterinnen und Richter vom 21. September 2010 (SAR 155.560) enthaltenen Ansätze abzustützen. Die Bestimmungen zur Entschädigung der Präsidien der Arbeitsgerichte und der Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichter (vgl. §§ 8 ff.) könnten auf Verordnungsebene für anwendbar erklärt werden.

Allfällige Auskunftspersonen und Sachverständige sind verpflichtet, der Vorladung des kantonalen Einigungsamts Folge zu leisten und diesem Auskunft zu geben (vgl. Art. 31 Abs. 2 Bundesgesetz betreffend die Arbeit in den Fabriken). Deren Entschädigung wird sich sinnvollerweise nach dem Dekret über die Verfahrenskosten (Verfahrenskostendekret) vom 24. November 1987 (vgl. §§ 28 ff.; SAR 221.150) richten.

§ 14 Aufsicht

¹ Der Regierungsrat übt die Aufsicht über das kantonale Einigungsamt aus.

² Das kantonale Einigungsamt erstattet dem Regierungsrat jährlich Bericht über seine Tätigkeit

Diese Bestimmung entspricht dem geltenden Recht (vgl. § 14 Abs. 1 G Einigungsämter).

§ 15 Einleitung

¹ Das kantonale Einigungsamt nimmt seine Vermittlungstätigkeit auf Begehren der Parteien oder auf Anzeige des Regierungsrats beziehungsweise der Beteiligten auf.

² Bricht eine Kollektivstreitigkeit zwischen den Sozialpartnern aus, haben die Beteiligten die Pflicht, dies dem kantonalen Einigungsamt schriftlich anzuzeigen, sobald Verständigungsversuche zwischen den Parteien oder die Bemühungen einer freiwilligen Einigungsstelle gescheitert sind.

Das kantonale Einigungsamt nimmt seine Tätigkeit auf Gesuch der Beteiligten oder allenfalls auf Anzeige des Regierungsrats auf (§ 15 Abs. 1 Ent. EG ArR). Staatliche Vermittlungsversuche sollen also nur erfolgen, wenn dies von den Parteien auch gewünscht wird. Was der Ablauf eines Vermittlungsverfahrens vor dem kantonalen Einigungsamt anbelangt, decken sich die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzesentwurfs inhaltlich grösstenteils mit den im geltenden Gesetz über die Einigungsämter enthaltenen Normen. Dementsprechend kennt auch das bisherige Recht eine Anzeigepflicht der Beteiligten (vgl. § 7 G Einigungsämter). Ohne diese würde das kantonale Einigungsamt von Kollektivstreitigkeiten zwischen den Sozialpartnern in der Regel keine Kenntnis erlangen.

§ 16 Vermittlungsverfahren

¹ Das kantonale Einigungsamt versucht, mit den Parteien in gemeinsamen oder getrennten Verhandlungen eine Verständigung zu erwirken. Es wirkt auf eine sachgerechte und ausgewogene Lösung zur Beilegung der Kollektivstreitigkeit hin.

² Die Präsidentin oder der Präsident kann den Parteien in jedem Stadium des Verfahrens einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten oder die Parteien zu einer Vermittlungsverhandlung vorladen.

³ Das kantonale Einigungsamt ist befugt, den Parteien unter Hinweis auf die Strafandrohung des Art. 292 des Schweizerischen Strafgesetzbuchs Weisungen zu erteilen.

Ziel ist es, vor dem kantonalen Einigungsamt eine für beide Sozialpartner akzeptable Lösung zur Beilegung der Kollektivstreitigkeit zu finden. Dies wird in § 16 Abs. 1 des vorliegenden Gesetzesentwurfs speziell zum Ausdruck gebracht.

Ohne das Mitwirken der Parteien sind die Bemühungen des kantonalen Einigungsamts von vornherein zum Scheitern verurteilt. Es ist daher besonders wichtig, dass ihnen entsprechende Mitwirkungspflichten obliegen. Diese werden einerseits bereits im Bundesrecht formuliert (Art. 31 Abs. 2 Fabrikgesetz) und ergeben sich andererseits auch aus dem auf das Verfahren anwendbaren Verwaltungsrechtspflegegesetz (§ 22 Ent. EG ArR i.V.m. § 23 Abs. 1 VRPG). Die Parteien und ihre Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter sind verpflichtet, zu den vorgeladenen Verhandlungen vor kantonaler Einigungsstelle zu erscheinen, an den Verhandlungen mitzuwirken und die verlangten Unterlagen vorzulegen. Wie bis anhin (vgl. § 8 Abs. 2 G Einigungsamt) ist das kantonale Einigungsamt im Übrigen auch befugt, den Parteien Weisungen zu erteilen.

§ 17 Schiedsverfahren

¹ Die Parteien können Kollektivstreitigkeiten über das Arbeitsverhältnis dem kantonalen Einigungsamt zur schiedsgerichtlichen Erledigung übertragen.

Die Parteien können das kantonale Einigungsamt mittels Schiedsabrede auch als Schiedsgericht bestellen. Der Schiedsspruch des kantonalen Einigungsamts ist verbindlich, das heisst es stehen gegen diesen keine ordentlichen Rechtsmittel zur Verfügung. Nach Art. 36 des Konkordats über die Schiedsgerichtsbarkeit (KSG) vom 27. März 1969 kann lediglich innert 30 Tagen seit Zustellung eine Nichtigkeitsbeschwerde an das obere ordentliche Zivilgericht des Sitzkantons erhoben werden (Binnenschiedsgerichtsbarkeit). Die Anfechtungsgründe sind dabei eingeschränkt. Beispielsweise kann geltend gemacht werden, das Schiedsgericht sei nicht ordnungsgemäss zusammengesetzt gewesen (Art. 36 lit. a KSG) oder der Schiedsspruch sei willkürlich, weil er auf offensichtlich aktenwidrigen tatsächlichen Feststellungen beruhe (Art. 36 lit. f KSG).

§ 18 Parteivertretung

¹ Jede Partei ist berechtigt, zur Verhandlung drei Vertreterinnen oder Vertreter zu entsenden.

² In besonderen Fällen kann einer Partei auf deren Ersuchen hin von der Präsidentin oder dem Präsidenten eine grössere Anzahl Vertreterinnen und Vertretern bewilligt werden. In diesem Fall ist der Gegenpartei dasselbe Recht einzuräumen.

Wie bis anhin (vgl. § 9 G Einigungsämter) sind die Parteien berechtigt, im Normalfall bis zu drei Personen als Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter für die Verhandlung vor dem kantonalen Einigungsamt zu bestimmen. Damit soll der geordnete Ablauf der Besprechungen und Verhandlungen zwischen den Parteien sichergestellt werden. § 14 Abs. 3 VRPG, wonach grundsätzlich nur Anwältinnen und Anwälte eine Partei verbeiständen oder vertreten können, ist im vorliegenden Zusammenhang nicht anwendbar.

§ 19 Friedenspflicht

¹ Die Parteien sind verpflichtet, während des Einigungsverfahrens jegliche Kampfmassnahmen zu unterlassen.

² Die Friedenspflicht beginnt mit der Mitteilung an die Parteien, dass ein Einigungsverfahren eröffnet worden ist. Sie endet mit Ablauf der Frist, die für die Annahme eines Vermittlungsvorschlags gesetzt wurde, oder mit Beendigung des Einigungsverfahrens.

Aus den in Ziffer 6.2.8 dargelegten Gründen wird die Regelung der Friedenspflicht aus der vom Grossen Rat beschlossenen und in der Volksabstimmung verworfenen Fassung übernommen. Damit herrscht während der Dauer des Einigungsverfahrens eine absolute Friedenspflicht. Dies ist in Fällen, in denen das Einigungsverfahren vor dem Einsetzen von Kampfmassnahmen eingeleitet wurde, in der Regelung problemlos. Sind hingegen bereits Kampfmassnahmen im Gang, erscheint es fraglich, ob die im Gesetz vorgesehene absolute Friedenspflicht auch in der Praxis durchgesetzt werden kann und der Erfolg der Vermittlungsbemühungen durch diese Verpflichtung nicht infrage gestellt wird. Aufgrund der Regelung von Art. 28 Abs. 2 BV erweist sich die Einschränkung des Rechts zu Streik und Aussperrung während der Durchführung eines staatlichen Schlichtungsverfahrens allerdings als zulässig.

§ 20 Ausschluss der Öffentlichkeit

¹ Die Verhandlungen vor dem kantonalen Einigungsamt sind nicht öffentlich.

² Das kantonale Einigungsamt kann die Öffentlichkeit in geeigneter Weise über den Stand der Verhandlungen informieren.

Das geltende Recht kennt die Regel, wonach bei Ablehnung des Vermittlungsvorschlags eine kurze Darstellung des Verlaufs der Verhandlung im kantonalen Amtsblatt veröffentlicht werden kann (vgl. § 13 Abs. 2 VVO zum G Einigungsämter). Neu wird im vorliegenden Gesetzesentwurf dem kantonalen Einigungsamt generell die Möglichkeit eingeräumt, die Öffentlichkeit in geeigneter Weise über den Stand der Verhandlungen zu informieren (§ 20 Abs. 2 Ent. EG ArR). Handelt es sich um Angelegenheiten von allgemeinem Interesse, besteht gestützt auf § 4 des Gesetzes über die Information der Öffentlichkeit, den Datenschutz und das Archivwesen (IDAG) vom 24. Oktober 2006 eine entsprechende Verpflichtung zur Information.

§ 21 Kosten und Parteientschädigungen

¹ Das Verfahren vor dem kantonalen Einigungsamt ist kostenlos.

² Es werden keine Parteientschädigungen zugesprochen. Bleibt eine Partei einer Vermittlungs- oder Schiedsverhandlung ohne genügende Entschuldigung fern, hat sie der zur Verhandlung erschienenen Gegenpartei eine angemessene Entschädigung zu entrichten. Diese wird vom kantonalen Einigungsamt festgesetzt.

Die Kostenlosigkeit des Verfahrens vor kantonaler Einigungsstelle ist bereits im Bundesrecht vorgeschrieben (vgl. Art. 31 Abs. 3 Fabrikgesetz). Wie bis anhin (vgl. § 8 Abs. 5 VVO zum G Einigungsämter) werden regelmässig keine Parteientschädigungen zugesprochen.

§ 22 Anwendung des VRPG

¹ Unter Vorbehalt abweichender Bestimmungen dieses Gesetzes gelten sinngemäss die Vorschriften des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (Verwaltungsrechtspflegegesetz, VRPG) vom 4. Dezember 2007.

Insgesamt lehnen sich die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzesentwurfs zum kantonalen Einigungsamt inhaltlich stark an die Normen des geltenden Gesetzes über die Einigungsämter an. Soweit der vorliegende Gesetzesentwurf keine spezielle Regelung enthält, kommt subsidiär das Verwaltungsrechtspflegegesetz zur Anwendung. Angesichts des besonderen Charakters des Einigungsverfahrens sind die entsprechenden Bestimmungen allerdings nur "sinngemäss" anwendbar.

§ 23 Beschwerden

¹ Verfügungen gemäss Arbeitsgesetzgebung können nach den Bestimmungen des Verwaltungsrechtspflegegesetzes angefochten werden.

Der Rechtsschutz gegen Verfügungen der kantonalen Vollzugsorgane – insbesondere der Rechtsmittelweg, die Rechtsmittelinstanzen und die Rechtsmittelfristen – richtet sich ebenfalls nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

§ 24 Strafverfolgung

¹ Das Strafverfahren für Widerhandlungen gemäss den Art. 59–61 ArG richtet sich nach den Vorschriften der Gesetzgebung über die Strafrechtspflege.

In Art. 59 ArG wird die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers beziehungsweise in Art. 60 ArG diejenige des Arbeitnehmers normiert. Die vorliegende Bestimmung erklärt für das diesbezügliche Strafverfahren die Bestimmungen der Gesetzgebung über die Strafprozesspflege für anwendbar. Seit 1. Januar 2011 wäre somit die Schweizerische Strafprozessordnung vom 5. Oktober 2007 beziehungsweise das Einführungsgesetz zur Schweizerischen Strafprozessordnung vom 16. März 2010 massgebend.

§ 25 Ausführungsbestimmungen

¹ Der Regierungsrat erlässt die für den Vollzug dieses Gesetzes nötigen Ausführungsbestimmungen.

§ 26 Publikation und Inkrafttreten

¹ Dieses Gesetz ist nach unbenütztem Ablauf der Referendumsfrist beziehungsweise nach Annahme durch das Volk in der Gesetzessammlung zu publizieren. Der Regierungsrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.

Die Bestimmungen des vorliegenden Gesetzesentwurfs sind – wie erwähnt – in einer Verordnung zum EG ArR näher auszuführen. Die beiden Einführungserlasse werden vom Regierungsrat auf den gleichen Zeitpunkt in Kraft gesetzt werden.

8. Auswirkungen

8.1 Personelle und finanzielle Auswirkungen

Nachdem bei der Aktualisierung und systematischen Neufassung des geltenden kantonalen Arbeitsrechts die bisherigen Zuständigkeiten bestehen bleiben, hat die vorgesehene Revision beim Kanton keine personellen oder organisatorischen Konsequenzen. Die Festlegung von zwei Sonntagen im Jahr, an denen künftig ohne Sonderbewilligung Arbeitnehmende beschäftigt werden dürfen, verringert den administrativen Aufwand beim AWA. Insbesondere wird die Bedürfnisprüfung für Sonntagsverkäufe während der Adventszeit hinfällig. Da dieser Aufwand aber nur in einer beschränkten Zeitdauer – konkret jeweils im letzten Quartal des Jahres beziehungsweise gehäuft im Dezember – anfällt, kann diese punktuelle Entlastung bei der genannten Stelle keine personellen Konsequenzen haben.

Das neue EG ArR (samt dazugehöriger Verordnung) hat keine besonderen finanziellen Auswirkungen auf den Staatshaushalt. Durch die vorgeschlagene Umsetzung von Art. 19 Abs. 6 ArG werden dem AWA wegen des Wegfalls bisheriger Bewilligungen für Sonntagsverkäufe im Advent schätzungsweise Einnahmen zwischen Fr. 45'000.– und Fr. 55'000.– entgehen.

8.2 Auswirkungen auf die Wirtschaft

Von der vorgesehenen Umsetzung von Art. 19 Abs. 6 ArG können die Betriebe des Detailhandels profitieren, da sie für die Beschäftigung von Personal an den als Verkaufssonntage bezeichneten Tagen keine Bewilligung mehr einholen müssen. Dies führt zu einer administrativen Entlastung.

Indem von der in Art. 19 Abs. 6 ArG enthaltenen Ermächtigung Gebrauch gemacht wird, können Wettbewerbsnachteile von Aargauer Unternehmen gegenüber ihren ausserkantonalen Konkurrenten – zumindest teilweise – beseitigt werden.

8.3 Auswirkungen auf die Gesellschaft

Keine.

8.4 Auswirkungen auf die Umwelt

Keine.

8.5 Auswirkungen auf die Gemeinden

Im vorliegenden Gesetzesentwurf wird die gegenwärtige Aufteilung der Vollzugskompetenzen zwischen Kanton und Gemeinden im Bereich des Arbeitsrechts im Wesentlichen beibehalten. Letztere werden daher nicht mit zusätzlichen Aufgaben belastet.

8.6 Auswirkungen auf die Beziehungen zum Bund und zu anderen Kantonen

Keine.

9. Zeitplan

Vorgesehen ist es, das neue EG ArR auf den 1. April 2012 in Kraft zu setzen. Konkret sieht der Zeitplan wie folgt aus:

Was	Wann
Verabschiedung Botschaft 1. Beratung (RR)	27. April 2011
1. Beratung Kommission VWA	13. Mai 2011
1. Beratung Grosser Rat	21. Juni 2011
Verabschiedung Botschaft 2. Beratung (RR)	Anfang August 2011
2. Beratung Kommission VWA	August/September 2011
2. Beratung Grosser Rat	20. September 2011
Redaktionslesung	Oktober/November 2011
Inkraftsetzung	1. April 2012

Antrag:

Der vorliegende Entwurf des Einführungsgesetzes zum Arbeitsrecht (EG ArR) wird in 1. Beratung zum Beschluss erhoben.

Aarau, 27. April 2011

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATS

Landammann:

Staatsschreiber:

Dr. Urs Hofmann

Dr. Peter Grünenfelder

Beilage:

- Synopse Einführungsgesetz zum Arbeitsrecht (EG ArR)