

Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 1946

Nr. 4

ausgegeben am 25. Januar 1946

Gesetz

vom 29. November 1945

betreffend die Arbeit in Industrie und Gewerbe (Arbeiterschutzgesetz)

Dem nachfolgenden vom Landtage in der Sitzung vom 28. Dez. 1944 aufgrund der Art. 2, 10, 19 und 66 der Verfassung gefassten Beschlusse erteile Ich Meine Zustimmung:

I. Abschnitt

Geltungsbereich

Art. 1

1) Dieses Gesetz gilt:

- a) für die privaten und öffentlichen Betriebe des Gewerbes und der Industrie, mit Ausnahme derjenigen Betriebe, die den Bundesvorschriften über die Arbeit in den Fabriken unterstellt sind. Stellt dieses Gesetz aber weitergehende Bestimmungen als das Fabrikgesetz, insbesondere auch Bestimmungen über jugendliche und weibliche Personen, Mutterschutz und über die Arbeiterorganisationen auf, so sind sie auch auf die Fabrikbetriebe anzuwenden;
- b) für Akkordarbeiten bei Entwässerungs-, Rufe-, Rhein- und Strassenarbeiten, auch wenn auf diese die Gewerbeordnung nicht anwendbar ist;
- c) für Regie-Arbeiten des Landes und der Gemeinden.

2) Für die Land- und Forstwirtschaft, die häuslichen Dienste, sowie die Anstalten öffentlichen oder gemeinnützigen Charakters gelten die Bestimmungen von Art. 13 bis 58 und des Abschnittes XI.

Art. 2

Für Betriebe, in denen nur Mitglieder der Familie des Betriebsinhabers beschäftigt werden, gelten einzig die Bestimmungen des Art. 95.

Art. 3

Für die Heimarbeit gelten die Bestimmungen des schweizerischen Gesetzes vom 12. Dezember 1940, übernommen durch das Landesgesetz vom 21. Februar 1942, LGBI. 1942 Nr. 6.

Art. 4

1) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge und sonstige in der Berufsausbildung stehende Personen.

2) Nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes gelten:

1. Geschäftsführer, Betriebsleiter und andere höhere Angestellte, deren Tätigkeit eine besondere Verantwortung erfordert oder die in erheblichem Umfang zur selbständigen Entscheidung befugt sind, sowie Angestellte, die in Vertrauensstellung unmittelbar für eine leitende Persönlichkeit des Betriebes tätig sind;
2. die Familienangehörigen des Betriebsinhabers.

Art. 5

Als Familienmitglieder gelten Personen, die mit dem Betriebsinhaber, dem Betriebsleiter oder mit deren Ehegatten bis zum dritten Grad verwandt sind, ebenso Adoptivkinder, Pflegekinder und Fürsorgezöglinge, soweit sie alle tatsächlich in der Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben.

Art. 6

1) Der Arbeitgeber darf die Pflichten, die ihm dieses Gesetz oder die aufgrund dieses Gesetz, es erlassenen Verordnungen oder amtlichen Verfügungen auferlegen, auf Betriebsleiter oder sonstige Aufsichtspersonen übertragen. Diese sind verantwortlich, es sei denn, dass sie auf die ausdrückliche Anordnung eines ihnen in ihrem Aufgabenkreis Vorgesetzten gehandelt haben.

2) Der Arbeitgeber bleibt, trotz der Bestellung von Aufsichtspersonen, neben diesen verantwortlich, wenn er deren Verhalten veranlasst oder geduldet hat oder wenn er es an der nötigen Sorgfalt bei der Auswahl der Beaufsichtigung der bestellten Personen oder bei der eigenen Beaufsichtigung des Betriebes, soweit sie nach den Verhältnissen möglich ist, hat fehlen lassen.

3) Hat im Sinne von Abs. 1, Satz 2 die Aufsichtsperson auf ausdrückliche Anordnung eines Vorgesetzten hin gehandelt, so ist dieser an ihrer Stelle verantwortlich, auch wenn er nicht Arbeitgeber ist.

4) Für die zivilrechtlichen Ansprüche des Arbeitnehmers haftet der Arbeitgeber solidarisch mit dem Betriebsleiter, der Aufsichtsperson oder dem Vorgesetzten.

Art. 7

1) Bestehen Zweifel über die Anwendung des Gesetzes auf einzelne Betriebe oder einzelne Arbeitnehmer, so entscheidet hierüber die Fürstliche Regierung; ihr Entscheid kann gemäss den Vorschriften des Gesetzes über die allgemeine Landesverwaltungspflege binnen 14 Tagen an die Verwaltungsbeschwerdeinstanz weitergezogen werden, deren Entscheid endgültig ist.

2) Zur Anrufung des Entscheides der Regierung und zur Weiterziehung an die Verwaltungsbeschwerdeinstanz ist berechtigt, wer an dem Streit als Partei beteiligt war, oder durch den Entscheid in seinen Rechten verletzt ist.

II. Abschnitt

Arbeitshygiene und Unfallverhütung

Art. 8

1) Die Arbeitgeber sind verpflichtet, den gesamten Betrieb, namentlich die Arbeitsräume, die Maschinen, die Apparate und die Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten, und den Arbeitsvorgang und den Beschäftigungsgang so zu regeln, dass die Arbeitnehmer gegen Gefahren an Leben, Gesundheit und Sittlichkeit soweit geschützt sind, wie die Art des Betriebes und der Stand der Technik es gestatten. Insbesondere ist für genügendes Licht, ausreichenden Luftraum und Luftwechsel, Beseiti-

gung des Staubes, der Dämpfe, Gase und Abfälle, sowie für Schutz gegen Feuergefahr zu sorgen. Diese Verpflichtung erstreckt sich auch auf die vom Arbeitgeber gestellten Schlaf-, Aufenthalts- und Essräume, für die überdies genügend Taglicht und fusswarme Böden vorgeschrieben sind.

2) Die Arbeits-, Aufenthalts- und Essräume müssen in der kalten Jahreszeit geheizt sein, soweit die Art des Betriebes es gestattet.

3) Der Arbeitgeber hat in ausreichender Weise für gesundes Trinkwasser, Bedürfnisanstalten und Gelegenheit zum Waschen, zum Umkleiden und zur sachgemässen Aufbewahrung der Kleider zu sorgen, soweit die Art des Betriebes es gestattet.

4) Soweit nach Art und Umfang des Betriebes ein Bedürfnis dafür besteht, sind auch Vorkehrungen für die erste Hilfeleistung bei Unfällen zu treffen. Die Regierung ist befugt, im Verordnungswege weitere Vorschriften in sanitärer und hygienischer Hinsicht zu erlassen.

5) Die entgeltliche Abgabe von Alkohol in Betrieben, in Unterkunfts- und Essräumen und auf Werkplätzen ist untersagt.

6) Kommt der Arbeitgeber der Aufforderung auf Beseitigung von Übelständen nicht nach, so kann die Regierung die Benützung der betreffenden Räume oder Einrichtungen untersagen und, in schweren Fällen, die Einstellung des Betriebes bis nach Beseitigung der Übelstände anordnen.

Art. 9

1) Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über Arbeitshygiene und Unfallverhütung zu unterstützen und alles zu tun, um sie wirksam zu gestalten. Insbesondere haben sie die Sicherheitsvorkehrungen richtig zu gebrauchen und dürfen sie nicht unbefugt entfernen.

Art. 10

1) Die Regierung kann im Verordnungswege oder durch Verfügung für bestimmte Arten von Betrieben oder Anlagen vorschreiben, welchen Anforderungen sie zur Durchführung der in vorstehenden Artikeln aufgestellten Vorschriften zu genügen haben.

Art. 11

1) Die Regierung wird besondere Ausführungsverordnungen über Arbeitshygiene und Unfallverhütung erlassen, insbesondere

- a) bei Hoch- und Tiefbauten,
- b) bei Handhabung der Gerüstkontrolle,
- c) bei Wasserarbeiten,
- d) bei Steinbruch- und anderen Sprengarbeiten,
- e) bei Elektrizitätswerken,
- f) bei Malergeschäften zur Vermeidung von Bleivergiftungen,
- g) bei Aufstellung und Betrieb von Dampfkesseln und Dampfgefässen,
- h) beim Transportgewerbe,
- i) bei allen anderen Gewerben, deren Ausübung mit besonderen Gefahren verbunden ist.

Art. 12

1) Vorbehalten bleiben die Spezialgesetze für Kranken- und Unfallversicherung, über Tuberkulosebekämpfung, die sachenrechtlichen Vorschriften über Nachbarrecht und die besonderen Polizei- und Bauvorschriften.

2) Insbesondere bleiben auch jene schweizerischen Bundesgesetze und Verordnungen vorbehalten, die aufgrund des Zollvertrages als anwendbar erklärt wurden.

III. Abschnitt

Arbeitsvertrag

Art. 13

1) Durch den Arbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer zur Leistung von Arbeiten auf bestimmte oder unbestimmte Zeit und der Arbeitgeber zur Entrichtung eines Lohnes.

2) Der Vertrag ist auch dann ein Arbeitsvertrag, wenn der Lohn nach Massgabe der geleisteten Arbeit und nicht nach der Zeit entrichtet wird

(Stücklohn, Akkord), sofern der Arbeitnehmer auf bestimmte oder unbestimmte Zeit angestellt oder beschäftigt wird.

3) Die Vorschriften über den Arbeitsvertrag finden auf den Lehrvertrag entsprechende Anwendung.

Art. 14

1) Der Arbeitsvertrag bedarf zu seiner Gültigkeit, wo es nicht anders bestimmt ist, keiner besonderen Form.

2) Er gilt auch dann als vereinbart, wenn Arbeiten auf Zeit entgegengenommen werden, deren Leistung nach den Umständen nur gegen Lohn zu erwarten ist.

Art. 15

1) Wird im Betrieb vom Arbeitgeber eine einheitliche Arbeits- oder Hausordnung aufgestellt, so ist sie für den einzelnen Arbeitnehmer nur dann verbindlich, wenn sie schriftlich aufgesetzt und ihm vor seiner Anstellung zur Kenntnis gebracht worden ist.

Art. 16

1) Durch Vertrag von Arbeitgebern oder Arbeitgebervereinigungen mit Arbeitern oder Arbeitervereinigungen können bestimmte Vorschriften für die Arbeitsverhältnisse der beteiligten Arbeitgeber und Arbeiter aufgestellt werden.

2) Ein solcher Gesamtarbeitsvertrag bedarf zu seiner Gültigkeit der schriftlichen Form.

3) Haben die Beteiligten die Dauer des Gesamtarbeitsvertrages nicht vereinbart, so kann er nach Ablauf eines Jahres jederzeit auf 6 Monate gekündigt werden.

Art. 17

1) Arbeitsverträge, die von auf einen Gesamtarbeitsvertrag verpflichteten Arbeitgebern und Arbeitern abgeschlossen werden, sind, soweit sie den darin aufgestellten Bestimmungen widersprechen, nichtig.

2) Die nichtigen Bestimmungen werden durch diejenigen des Gesamtarbeitsvertrages ersetzt.

Art. 18

1) Die Regierung kann nach Anhörung der beteiligten Berufsverbände oder gemeinnützigen Vereinigungen über einzelne Arten von Arbeitsverträgen und den Lehrvertrag Normalarbeitsverträge aufsetzen, deren Inhalt als Vertragswille angenommen wird, sobald keine Abweichungen schriftlich vereinbart werden.

2) Die Normalarbeitsverträge sind angemessen zu veröffentlichen.

Art. 19

1) Lehrverträge mit Unmündigen oder Entmündigten sind nur dann verbindlich, wenn sie schriftlich abgefasst und von dem Meister und dem Inhaber der elterlichen Gewalt unterzeichnet sind.

2) In den Vertrag sind über die Art und Dauer der beruflichen Ausbildung und der Arbeitsleistung, die tägliche Arbeitszeit, den Unterhalt oder andere Leistungen sowie über die Probezeit die erforderlichen Bestimmungen aufzunehmen.

3) Die Ausführung dieser Bestimmungen untersteht der Aufsicht der zuständigen Behörde.

Art. 20

Der Vertragsinhalt kann innerhalb der Schranken des Gesetzes und der guten Sitte beliebig vereinbart werden.

Art. 21

1) Der Arbeitnehmer hat, wenn sich nicht aus der Verabredung oder aus den Umständen etwas anderes ergibt, die versprochenen Arbeiten in eigener Person zu leisten.

2) Die Übertragung der Rechte des Arbeitgebers auf einen andern ist unter dem gleichen Vorbehalt ausgeschlossen.

Art. 22

1) Der Arbeitnehmer hat die übernommene Arbeit mit Sorgfalt auszuführen.

2) Er ist für den Schaden verantwortlich, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt.

3) Das Mass der Sorgfalt, für die der Arbeitnehmer einzustehen hat, bestimmt sich nach der Art der Arbeit unter Berücksichtigung des Bildungsgrades oder der Fachkenntnisse, die zur Arbeit verlangt werden, sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen.

Art. 23

1) Der Arbeitgeber hat den Lohn zu entrichten, der vereinbart oder üblich ist, oder in Normalarbeitsverträgen oder in den für ihn verbindlichen Gesamtarbeitsverträgen aufgestellt ist. Ist neben dem Lohn ein Anteil am Geschäftsergebnis vereinbart, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder an dessen Stelle einem durch Vereinbarung oder durch den Richter bezeichneten Vertrauensmann über Gewinn und Verlust die nötigen Aufschlüsse zu geben und, soweit erforderlich, Einsicht in die Geschäftsbücher zu gewähren.

Art. 24

1) Arbeitet der Arbeitnehmer auf Stücklohn oder im Akkord während der Arbeitszeit ausschliesslich für einen Arbeitgeber, so hat er für die Dauer des Vertragsverhältnisses darauf Anspruch, dass ihm genügende Arbeit zugewiesen werde.

2) Fehlt es an Stücklohn- oder Akkordarbeit, so kann Arbeit nach Stunden- oder Taglohn zugewiesen werden, und fehlt es an beiden, so ist der daraus entstehende Schaden zu ersetzen, sofern der Arbeitgeber nicht beweist, dass ihm keinerlei Verschulden zur Last fällt.

Art. 25

Kommt der Arbeitgeber mit der Zuteilung der Arbeit oder mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug, so kann der Arbeitnehmer den vereinbarten Lohn fordern, ohne zu Nachleistung verpflichtet zu sein, muss sich jedoch anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der

Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat.

Art. 26

1) Sofern nicht kürzere Fristen für die Zahlung vereinbart oder üblich sind, ist der Lohn zu entrichten:

1. für Arbeiter und nicht in Hausgemeinschaft lebende Dienstboten alle zwei Wochen,
2. für Angestellte jeden Monat,
3. für Dienstboten, die in Hausgemeinschaft leben und bei landwirtschaftlichen Betrieben jeden Monat.

2) In jedem Falle wird die Lohnforderung mit der Beendigung des Arbeitsvertrages fällig.

Art. 27

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer nach Massgabe der geleisteten Arbeit den Vorschuss zu gewähren, dessen der Arbeitnehmer infolge einer Notlage bedarf und den der Arbeitgeber ohne eigene Not zu gewähren vermag.

Art. 28

Bei einem ausdrücklich auf längere Dauer abgeschlossenen Arbeitsvertrag, mit dem keine gesetzliche Versicherungspflicht verbunden ist, hat der Arbeitnehmer, wenn er an der Leistung der Arbeit durch Krankheit oder Unfall ohne sein Verschulden verhindert wird, gleichwohl für eine Lohnperiode Anspruch auf Lohnzahlung im Ausmass der gesetzlichen Versicherungsleistung.

Art. 29

1) Wird gegenüber dem vertraglich bestimmten oder üblichen Mass der Arbeit eine Mehrarbeit notwendig, so ist der Arbeitnehmer gehalten, sie zu übernehmen, wenn er sie zu leisten vermag und die Verweigerung der Übernahme einen Verstoss gegen Treu und Glauben bedeuten würde.

2) Für diese Mehrarbeit hat er Anspruch auf einen Lohnzuschuss, der nach dem Verhältnis zum vereinbarten Lohn und unter Würdigung der besonderen Umstände zu bemessen ist.

Art. 30

1) Durch den Lehrvertrag verpflichtet sich der Meister, den Lehrling nach bestem Vermögen fachgemäss auszubilden.

2) Er hat ihn zum Besuch des obligatorischen Unterrichtes anzuhalten und ihm die zum Besuch der beruflichen Fortbildungsschule und Fachkurse, sowie zur Teilnahme an den Lehrlingsprüfungen erforderliche Zeit freizugeben.

3) Der Lehrling darf in der Regel weder zu Nacht- noch zu Sonntagsarbeit verwendet werden.

Art. 31

1) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer, wo es nicht anders verabredet oder üblich ist, mit dem Werkzeug und Material auszurüsten, das dieser zur Arbeit nötig hat.

2) Wenn der Arbeitnehmer, ohne dazu verpflichtet zu sein, hieran etwas leistet, so ist er dafür zu entschädigen.

Art. 32

1) Soweit der Lohn des Arbeitnehmers zu seinem Unterhalt und zum Unterhalt seiner Familie unbedingt erforderlich ist, darf eine Verrechnung gegenüber der Lohnschuld nur mit dessen Zustimmung stattfinden.

2) Die Verrechnung ist jedoch stets zulässig inbezug auf Ersatzforderungen für absichtlich zugefügten Schaden.

Art. 33

1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die üblichen freien Stunden oder Tage zu gewähren.

2) Er hat ihm nach erfolgter Kündigung für das Aufsuchen einer anderen Stellung die angemessene Zeit einzuräumen.

3) In allen Fällen ist auf die Interessen des Arbeitgebers möglichst Rücksicht zu nehmen.

Art. 34

1) Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass ihm der Arbeitgeber ein Zeugnis ausstelle, das sich ausschliesslich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses ausspricht.

2) Auf besonderes Verlangen des Arbeitnehmers hat sich das Zeugnis auch über seine Leistungen und sein Verhalten auszusprechen.

Art. 35

1) Erfindungen, die der Arbeitnehmer bei Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit macht, gehören dem Arbeitgeber, wenn die Erfindertätigkeit zu den dienstlichen Obliegenheiten des Arbeitnehmers gehört oder wenn der Arbeitgeber sich, abgesehen von dieser Voraussetzung, einen solchen Anspruch im Arbeitsvertrag ausbedungen hat.

2) Im letzteren Falle hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine besondere Vergütung, falls die Erfindung von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung ist.

3) Bei der Festsetzung dieser Vergütung sind die Mitwirkung des Arbeitgebers und die Inanspruchnahme seiner Geschäftseinrichtungen zu berücksichtigen.

Art. 36

1) Wird der Arbeitnehmer in die Hausgemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen, so bildet der Unterhalt im Hause mit Nahrung und Wohnung, wo es nicht anders verabredet oder üblich ist, einen Teil der Löhnung.

2) Der Arbeitgeber hat in diesem Falle dem Arbeitnehmer den Unterhalt mit Inbegriff der Pflege und ärztlichen Behandlung für eine verhältnismässig kurze Zeit auch dann zu gewähren, wenn dieser durch Krankheit ohne eigenes Verschulden an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.

Art. 37

Ist der Arbeitsvertrag auf eine bestimmte Zeit abgeschlossen oder geht eine solche aus dem angegebenen Zwecke der Dienste hervor, so endet er, wo es nicht anders verabredet ist, ohne Kündigung mit dem Ablauf dieser Zeit.

Art. 38

1) Wird ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Dienstzeit von beiden Teilen stillschweigend fortgesetzt, so gilt der Vertrag als für die gleiche Zeit erneuert, jedoch höchstens für ein Jahr.

2) Hat der Auflösung des Vertrages eine Kündigung voranzugehen, so gilt die beiderseitige Unterlassung derselben als Erneuerung des Vertrages.

Art. 39

1) Ist ein Arbeitsvertrag nicht auf bestimmte Zeitdauer abgeschlossen und geht eine solche auch nicht aus dem angegebenen Zwecke der Dienste hervor, so kann er beiderseits gekündigt werden.

2) Ist hierfür weder durch Vertrag noch durch Gesetz eine andere Frist festgestellt, so kann bei Arbeitern auf das Ende der auf die Kündigung folgenden Woche, bei Angestellten auf das Ende des auf sie folgenden Monats und bei den anderen Arbeitsverhältnissen auf das Ende der zweiten darauf folgenden Woche gekündigt werden.

3) Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen keine verschiedenen Kündigungsfristen vereinbart werden.

Art. 40

1) Hat ein Arbeitsverhältnis über ein Jahr gedauert, so kann es vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf das Ende des zweiten der Kündigung folgenden Monats gekündigt werden.

2) Durch Abrede darf diese Frist abgeändert, bei Angestellten jedoch nicht unter einen Monat und bei allen anderen Arbeitsverhältnissen nicht unter 2 Wochen angesetzt werden.

Art. 41

Im landwirtschaftlichen Arbeitsverhältnis mit Hausgemeinschaft kann der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer, der während des ganzen Sommers bei ihm gearbeitet hat, im September, Oktober und November und der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber, der ihn während des ganzen Winters behalten hat, in den Monaten Februar, März und April nur auf sechs Wochen kündigen.

Art. 42

1) Wird bei Anstellung auf längere Zeit eine Probezeit ausbedungen, so kann, wenn es nicht anders verabredet ist, während der ersten zwei Monate mit wenigstens sieben Tagen Kündigungsfrist auf das Ende einer Woche gekündigt werden.

2) Bei dem Gesellen- und Dienstbotenverhältnis gelten, wenn es nicht anders verabredet ist, die ersten zwei Wochen vom Antritt der Dienste an als Probezeit in dem Sinne, dass es bis zum Ablauf dieser Zeit jedem Teile freisteht, das Verhältnis unter Einhaltung einer mindestens dreitägigen Kündigungsfrist aufzulösen. Ein solcher Vertrag bedarf zu seiner Gültigkeit überdies der schriftlichen Form.

Art. 43

Ist ein Arbeitsvertrag auf die Lebenszeit einer Partei oder für länger als 10 Jahre eingegangen, so kann ihn der Arbeitnehmer nach Ablauf von 10 Jahren jederzeit und ohne Entschädigung unter Beobachtung einer sechsmonatlichen Kündigungsfrist auflösen.

Art. 44

1) Aus wichtigen Gründen kann sowohl der Arbeitnehmer als der Arbeitgeber jederzeit den Vertrag sofort auflösen.

2) Als wichtiger Grund ist namentlich jeder Umstand anzusehen, bei dessen Vorhandensein dem Zurücktretenden aus Gründen der Sittlichkeit oder nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Verhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf.

3) Über das Vorhandensein solcher Umstände entscheidet der Richter nach seinem Ermessen, darf aber in keinem Falle unverschuldete Krankheit von verhältnismässig kurzer Dauer als wichtigen Grund anerkennen.

Art. 45

1) Liegen die wichtigen Gründe in vertragswidrigem Verhalten des einen Teiles; so hat dieser vollen Schadenersatz zu leisten, unter Berücksichtigung der aus dem Arbeitsverhältnis erwachsenden Nebeneinnahmen.

2) Im übrigen werden die vermögensrechtlichen Folgen des Rücktrittes vom Richter nach seinem Ermessen bestimmt, unter Würdigung der Umstände und des Ortsgebrauches.

Art. 46

1) Ist der Arbeitgeber zahlungsunfähig geworden, so ist der Arbeitnehmer befugt, das Arbeitsverhältnis aufzuheben, wenn ihm für den Lohn auf sein Begehren nicht binnen angemessener Frist Sicherheit geleistet wird.

Art. 47

1) Das Arbeitsverhältnis erlischt mit dem Tode des Arbeitspflichtigen.

2) Mit dem Tode des Arbeitgebers fällt es dahin, wenn der Vertrag wesentlich mit Rücksicht auf dessen Person eingegangen worden ist.

3) In diesem Falle kann der Arbeitnehmer für den Schaden, den er infolge der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses erleidet, billigen Ersatz im Höchstausmass von 3 Monatslöhnen beanspruchen.

Art. 48

1) Bei einem Arbeitsverhältnis, das dem Arbeitnehmer einen Einblick in Kundenkreise oder Geschäftsgeheimnisse gewährt, kann in den Vertrag die Bestimmung aufgenommen werden, dass der Arbeitnehmer nach Beendigung des Verhältnisses weder auf eigenen Namen ein mit dem des Arbeitgebers konkurrierendes Geschäft betreiben, noch in einem solchen als Anteilhaber oder auf andere Weise sich betätigen dürfe.

2) Das Konkurrenzverbot ist nur da zulässig, wo der Arbeitnehmer durch die Verwendung jenes Einblickes den Arbeitgeber erheblich schädigen könnte.

3) Es ist nichtig, wenn der Arbeitnehmer zur Zeit des Abschlusses der Vereinbarung unmündig war.

Art. 49

Das Konkurrenzverbot ist nur im Umfang einer nach Zeit, Ort und Gegenstand angemessenen Begrenzung verbindlich, durch die eine unbillige Erschwerung des wirtschaftlichen Fortkommens des Arbeitnehmers ausgeschlossen wird.

Art. 50

Das Konkurrenzverbot bedarf zu seiner Gültigkeit der schriftlichen Vereinbarung und der Genehmigung durch das Arbeitsamt.

Art. 51

1) Der Arbeitnehmer, der ein Konkurrenzverbot übertritt, ist seinem ehemaligen Arbeitgeber zum Ersatze des Schadens verpflichtet, der diesem aus der Übertretung entsteht.

2) Ist eine Konventionalstrafe auf die Übertretung des Verbotes gesetzt, so kann sich der Arbeitnehmer in der Regel durch deren Entrichtung von dem Verbot befreien, bleibt indessen für allfälligen weiteren Schaden ersatzpflichtig.

3) Ausnahmsweise kann bei besonderer schriftlicher Abrede der Arbeitgeber neben der Bezahlung der Konventionalstrafe und dem Ersatze allfälligen weiteren Schadens die Aufhebung des vertragswidrigen Zustandes verlangen, wenn die Bedeutung der durch die Übertretung des Konkurrenzverbotes verletzten oder bedrohten Interessen des Arbeitgebers und das Verhalten des Arbeitnehmers dies rechtfertigen.

Art. 52

1) Das Konkurrenzverbot fällt dahin, wenn der Arbeitgeber nachweisbar kein erhebliches Interesse an dessen Aufrechterhaltung besitzt.

2) Wenn der Arbeitgeber das Verhältnis zum Arbeitnehmer ohne wichtigen, vom Arbeitnehmer zu verantwortenden Grund aufgehoben oder durch sein eigenes Verschulden dem Arbeitnehmer einen wichtigen

Grund zur Aufhebung des Vertrages gegeben hat, so kann er wegen Übertretung des Verbotes nicht klagen.

Art. 53

Die Vorschriften dieses Titels finden, wo die Voraussetzungen des Arbeitsvertrages vorliegen, auch Anwendung auf Verhältnisse, in denen gegen Honorar Arbeiten zu leisten sind, die besondere wissenschaftliche oder künstlerische Ausbildung voraussetzen.

Art. 54

1) Der Lohn ist dem Arbeitnehmer während der Arbeitszeit innerhalb der Betriebsräume in bar und gesetzlicher Währung auszubezahlen. Die Auszahlung des Lohnes in Gastwirtschaften ist verboten.

2) Bedarf es zu Festsetzung des Lohnbetrages einer Abrechnung, so ist diese (Zahltagstüte) am Zahltag dem Arbeitnehmer zu übergeben.

Art. 55

Für die Überlassung des Arbeitsplatzes, für Beleuchtung, Heizung und Reinigung, für die Benützung der Maschinen und Gerätschaften, sowie für die Lieferung von Betriebskraft darf der Arbeitnehmer nicht belastet werden.

Art. 56

1) Abzüge zu Versicherungszwecken dürfen nur soweit erfolgen, als sie durch die bezüglichen Gesetze gestattet sind.

2) Den Versicherungen ist es verboten, Unfall- oder Renten-Erschädigungen mit rückständigen Prämien der Arbeitgeber zu kompensieren.

Art. 57

Der Lohn des Arbeitnehmers genießt im Konkurs- und Ausgleichsverfahren den Vorrang vor allen anderen Forderungen, ausser den Steuern.

Art. 58

1) Die Vorschriften dieses Gesetzes können durch Verabredung nicht ausser Kraft gesetzt werden.

IV. Abschnitt

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 59

1) Die Vorschriften dieses Abschnittes finden keine Anwendung auf:

- a) das Gasthof- und Wirtschaftsgewerbe,
- b) Krankenhaus- und Sanatoriumsbetriebe und Bürgerheime und
- c) Chauffeure, die von den schweizerischen Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer erfasst werden.

2) Die Arbeitnehmer in diesen Berufsgruppen haben Anspruch auf eine angemessene tägliche Ruhezeit, die durch besondere Vorschriften bestimmt wird.

2. Normalarbeitszeit

Art. 60

1) Die wöchentliche Arbeitszeit wird durch besondere Regierungsverordnung bestimmt, wobei die Arbeitspausen nicht eingerechnet werden.

2) Hat ein Arbeitnehmer für seinen Arbeitgeber Arbeit zu Hause auszuführen, so ist die darauf verwendete Arbeitszeit an der Arbeitszeit anzurechnen.

Art. 61

1) Die wöchentliche Arbeitszeit kann auf die einzelnen Wochentage ungleich verteilt werden, doch darf die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden nicht überschreiten.

2) Der Samstag-Nachmittag ist arbeitsfrei, mit Ausnahme des Handels-, Nahrungsmittel- und Transportgewerbes.

3) Die Arbeitszeit muss herabgesetzt werden für Arbeiten, die Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer gefährden, bis die Gefahr beseitigt ist. Für die gekürzte Arbeitszeit ist jedoch der Lohn der gesetzlichen Arbeitswoche auszubezahlen. Wartezeit im Betrieb ist als Arbeitszeit zu bezahlen. Der begonnene Halbtage ist als voll zu bezahlen.

4) In Krisenzeiten kann die Arbeitszeit nach Anhörung des Arbeiterverbandes allgemein durch Verordnung herabgesetzt werden.

Art. 62

In besonderen Verhältnissen kann die Regierung zweischichtigen Arbeitsbetrieb bewilligen. Die Einteilung der Schichten muss so stattfinden, dass der Schichtenwechsel jede Woche erfolgt.

3. Ausgleich ausfallender Arbeitsstunden

Art. 63

Kann die normale Arbeitszeit zufolge von Betriebsstörungen, höherer Gewalt, oder von anderen Feiertagen als sie im Art. 76 aufgeführt sind, nicht eingehalten werden, so darf die wöchentliche Arbeitszeit zum Ausgleich der ausgefallenen Arbeitsstunden unter den folgenden Bedingungen ohne besondere Bewilligung verlängert werden:

- a) die Verlängerung darf nicht mehr als eine Stunde im Tag betragen und die tägliche Arbeitszeit darf zehn Stunden im Tag nicht übersteigen,
- b) die Einbringung der ausgefallenen Arbeiten darf an nicht mehr als 30 Tagen im Jahr erfolgen,
- c) der Ausgleich muss innerhalb dreier Monate erfolgen.

4. Andere Verteilung der Arbeitszeit

Saisonbetriebe

Art. 64

1) Ist eine gleichmässige Verteilung der Arbeit auf die einzelnen Wochen eines Jahres infolge des Einflusses der Jahreszeiten oder infolge der Eigenart des Betriebes oder der Arbeit nicht möglich, so kann die Verteilung der Arbeitszeit auf einen längeren Zeitraum als eine Woche zugelassen werden.

2) Die durchschnittliche Arbeitszeit in diesem Zeitraum darf jedoch die für die betreffende Arbeit geltende Höchstgrenze der Wochenstunden nicht überschreiten (Art. 61).

3) Ebenso darf die tägliche Arbeitszeit zehn Stunden nicht übersteigen.

5. Ausnahmen von der Normalarbeitszeit

Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten

Art. 65

1) Über die für den Betrieb oder die Betriebsabteilung zulässige Arbeitszeit hinaus dürfen einzelne Arbeitnehmer mit folgenden Arbeiten beschäftigt werden:

1. Bedienung von Kraft-, Beleuchtungs-, Heizungs- und Aufzugsanlagen, Arbeiten an Öfen und ähnlichen Betriebseinrichtungen und Pflege von Arbeitstieren, soweit die Arbeit erforderlich ist, um den volle Betrieb in der nächsten Schicht aufzunehmen.
2. Vorbereitungen von Hilfsstoff und Instandsetzung von Hilfsgeräten und sonstigen Betriebseinrichtung soweit sich die Arbeit während des regelmässigen Betriebes nicht ohne Unterbrechung oder erhebliche Störung ausführen lässt und soweit sie erforderlich ist, um den vollen Betrieb in der nächsten Schicht aufzunehmen.
3. Reinigung und Instandhaltung von Betriebsräumen, Maschinen, Öfen und anderen Betriebseinrichtungen, soweit sich die Arbeit während

des regelmässigen Betriebes nicht ohne Unterbrechung oder erhebliche Störung ausführen lässt.

4. Arbeiten von Vorarbeitern, Werkführern oder sonst bei Beaufsichtigung der Arbeitnehmer oder des Arbeitsvorganges Beteiligten, soweit ihre Tätigkeit unerlässlich ist, um die Arbeiten vorzubereiten oder abzuschliessen oder die Arbeit zweier unmittelbar aufeinanderfolgenden Schichten zu verbinden.
5. Beendigung der ordnungsmässigen Bedienung der Kundschaft. Die Überschreitung der allgemein zulässigen Arbeitszeit darf bei den unter 1 und 2 bezeichneten Arbeiten, höchstens zwei Stunden, bei den unter 3 und 4 bezeichneten Arbeiten höchstens 1 Stunde und bei der unter 5 bezeichneten Arbeit höchstens 20 Minuten täglich betragen.

Art. 66

Vorübergehend darf die normale Arbeitszeit überschritten werden:

- a) bei vorübergehender Häufung der Arbeit, jedoch nur soweit als dem Arbeitgeber andere Massnahmen üblicherweise nicht zugemutet werden können,
- b) um besondere Arbeiten ausführen zu lassen, wie die Aufstellung von Inventuren und Bilanzen, die Termin- und Liquidationsarbeiten und die Rechnungsabschlüsse,
- c) um den Verlust verderblicher Stoffe zu verhüten oder die Gefährdung des technischen Ergebnisses der Arbeit abzuwenden,
- d) wenn eine Arbeitsstörung eingetreten ist oder droht, wenn höhere Gewalt vorliegt oder dringende Arbeiten an den Maschinen oder an den Betriebseinrichtungen vorzunehmen sind, jedoch nur soweit es erforderlich ist, um ernsthafte Störungen des regelmässigen Betriebes zu verhüten und soweit der Ausgleich der ausgefallenen Arbeitsstunden gemäss Art. 64 nicht möglich ist.

Art. 67

1) Für die Fälle von a bis c des Art. 66 gilt:

- a) die Mehrarbeit muss mit einem Lohnzuschlag von mindestens 25 % bezahlt werden;
- b) die Mehrarbeit darf nicht mehr als zwei Stunden im Tag betragen und die tägliche Arbeitszeit darf elf Stunden nicht überschreiten;

c) die Mehrarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer 180 Stunden im Kalenderjahr nicht überschreiten.

2) Sie ist bis zu 60 Stunden ohne Bewilligung zulässig, ausgenommen den Fall des Art. 68.

3) Ist eine Mehrarbeit von über 60 Stunden erforderlich, so kann sie durch Bewilligung der Regierung für weitere 60 Stunden erteilt werden.

4) Eine Bewilligung für Mehrarbeit von 120 bis 180 Stunden kann die Regierung nur erteilen, wenn die schriftliche Zustimmung der von der Verlängerung betroffenen Arbeitnehmer vorliegt.

Art. 68

1) Lässt sich ein Betrieb eine schwere Missachtung der gesetzlichen Vorschriften über die Mehrarbeit zuschulden kommen, so kann ihm die Regierung das Recht, Mehrarbeit ohne Bewilligung im Sinne des vorhergehenden Artikels auszuführen, vorübergehend oder dauernd entziehen.

2) In diesem Falle ist auch Mehrarbeit bis auf 60 Stunden nur auf amtliche Bewilligung hin zulässig.

6. Begrenzung der Tagesarbeit

Art. 69

1) In den Betrieben des Handwerks und der Industrie darf die Arbeit nicht in die Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr fallen. Ausgenommen sind die Hilfs-, Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten, die notwendigerweise ausserhalb der zulässigen Arbeitszeit ausgeführt werden müssen.

2) Durch Verordnung kann die Regierung für Arbeiten, die der Lebensmittelversorgung und dem Handel und Verkehr dienen, Ausnahmen bewilligen. Bei nachgewiesenem Bedarf kann die Regierung auch für andere Betriebe vorübergehende Ausnahmen gewähren.

Art. 70

1) Arbeiten zur Herstellung von Bäcker- und Konditorwaren dürfen, auch soweit sie nicht in Bäckereien und Konditoreien ausgeführt werden, während der Nacht nicht von Arbeitnehmern vorgenommen werden.

Dies gilt auch für Arbeiten in Familienbetrieben. Der Arbeitstag beginnt für Bäckereien und Konditoreien um 5 Uhr. Ausnahmen kann die Regierung zulassen, wenn sie zur Deckung eines besonderen Bedarfes infolge von Jahrmärkten oder öffentlichen Festen erforderlich sind.

2) Der Verkauf und das Austragen von Bäckerwaren und Konditoreiwaren vor 7 Uhr früh ist verboten.

Art. 71

Die Ladenschlusszeiten werden durch besondere Verordnung der Regierung festgesetzt.

Art. 72

Die Regierung kann im Einvernehmen mit den anerkannten Arbeiterorganisationen eine Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit bis zu höchstens 6 Stunden zur Befriedung eines erhöhten Arbeitsbedürfnisses bewilligen. Diese Bewilligung kann sich auf Betriebe oder Betriebsabteilungen erstrecken.

7. Pausen

Art. 73

1) Die Einteilung der Arbeitszeit obliegt einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. In die tägliche Arbeit sind angemessene Pausen einzulegen. Die Regierung kann die Pausen im Verordnungswege regeln.

8. Lohn für Überstunden

Art. 74

Bis zu zweistündiger täglicher Überzeit sind dem Arbeiter 25 %, für jede weitere Überstunde 50 % und für Sonn- und Feiertagsarbeit 100 % Zuschlag auf den Normallohn zu vergüten.

9. Ferien

Art. 75

1) Die Regierung kann im Verordnungswege allgemein oder für einzelne Betriebsgruppen Vorschriften über Ferien erlassen.

2) Bis zum Erlasse solcher Vorschriften haben Arbeitnehmer, die in einem Betriebe mindestens ein Jahr ununterbrochen beschäftigt sind, Anspruch auf wenigstens eine Woche bezahlte Ferien im Jahr, besteht das Arbeitsverhältnis schon 10 Jahre, so beträgt der Ferienanspruch 14 Tage. Für das Baugewerbe sind die Ferienvereinbarungen im Kollektivvertrag zu treffen.

3) Während der Ferien ist dem Arbeitnehmer die Ausführung von Berufsarbeiten untersagt.

4) Das Anrecht auf noch nicht bezogene Ferientage fällt mit dem Kalenderjahr, und wenn das Arbeitsverhältnis auf Verschulden des Arbeitnehmers vorzeitig gelöst wird, mit der Lösung dahin. Wegen des Ferienanspruchs darf kein Arbeitsverhältnis gelöst werden.

V. Abschnitt

Sonntagsruhe und wöchentliche Ruhetage

Art. 76

Als Feiertage (nachstehend als Sonntage bezeichnet) gelten die vom Einführungsgesetze zum Zollvertrage angeführten Tage.

Art. 77

1) Die Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist in den Betrieben der Industrie und des Gewerbes untersagt.

2) Ausnahmen dürfen in dringenden Fällen von der Regierung bewilligt werden.

3) Eine Ausnahme kraft Gesetzes besteht in folgenden Fällen:

- a) im Verkehrsgewerbe,
- b) im Gast- und Schankgewerbe,

- c) bei der Führung und Begleitung von Personenfahrzeugen, die nicht zum Verkehrsgewerbe gehören,
 - d) bei Bewachungs- und Pfortnerarbeit sowie bei Arbeiten, die der ersten Hilfeleistung bei Unfällen und Erkrankungen und der Versorgung von Tieren dienen,
 - e) bei Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten gemäss Art. 65 ff.
 - f) bei Arbeiten zur Aufnahme einer gesetzlich vorgeschriebenen Inventur an einem Sonntag,
 - g) in Kino- und Theaterbetrieben.
- 4) Aufgrund des vorstehenden Absatzes dürfen nur Arbeiten ausgeführt werden, die am Sonntag nicht unterlassen oder die nicht auf einen Werktag verlegt werden können. Die Arbeitszeit darf, ausgenommen die Fälle a, b und d, acht Stunden nicht überschreiten.
- 5) Jugendliche bis zu 18 Jahren dürfen zur Sonntagsarbeit nicht verwendet werden, ausgenommen Arbeit nach Art. 109 ff.

Art. 78

Für die Wochenarbeitsruhe gilt das Gesetz vom 26. November 1934, LGBl. 1934 Nr. 12, und für die berufsmässigen Motorfahrzeugführer das Gesetz vom 26. November 1934, LGBl. 1934 Nr. 13.

Art. 79

Die Vorschriften über die Sonntagsruhe gelten auch für die Familienbetriebe.

VI. Abschnitt

Besondere Vorschriften zum Schutze von Kindern, Jugendlichen und Frauen

1. Verbot der Kinderarbeit

Art. 80

1) Kinder, die das 15. Altersjahr noch nicht vollendet haben oder darüber hinaus noch volksschulpflichtig sind, dürfen in den diesem Gesetze unterstellten Betrieben nicht beschäftigt werden.

2) Ausgenommen vom Verbote sind: Botengänge in Familienbetrieben, zudem leichte Hilfsarbeiten, soferne diese die Gesundheit, die Sittlichkeit und den Unterricht nicht gefährden und in die Zeit zwischen 7 und 20 Uhr fallen. Die Beschäftigung darf nicht vor den Vormittagsunterricht fallen.

Art. 81

1) Die Regierung kann im Einvernehmen mit dem Landesschulrate im Verordnungswege die im vorstehenden Artikel genannte Beschäftigung von Kindern einschränken, von einer besonderen Bewilligung abhängig machen oder gänzlich untersagen.

2) Sie kann ferner den Aufenthalt von Kindern in Räumen eines Betriebes, sowie das Mitnehmen von Kindern bei der Ausübung eines Wandergewerbes verbieten.

2. Sondervorschriften für jugendliche und weibliche Personen

Art. 82

1) Die Nachtruhe der jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer muss wenigstens elf aufeinanderfolgende Stunden betragen.

2) Jugendliche Arbeiter sind solche, die das 18. Altersjahr noch nicht zurückgelegt haben.

3) Weibliche Arbeitnehmer dürfen im Gast- und Schankgewerbe erst nach erfülltem 18. Lebensjahr, in Familienbetrieben nach erfülltem 17. Lebensjahre beschäftigt werden.

Art. 83

Für die Verwendung von jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmern bei Arbeiten des Handwerks, die nach Art. 70 und 71 ausnahmsweise zwischen 20 und 6 Uhr fallen, gelten folgende Vorschriften:

1. Die Nachtruhe muss die Zeit von 22 bis 5 Uhr in sich schliessen,
2. Ausnahmen sind zulässig:
 - a) für Jugendliche im Alter von 16 bis 18 Jahren, im Falle einer nicht vorherzusehenden und sich nicht periodisch wiederholenden Betriebsstörung, die auf höhere Gewalt zurückzuführen ist, jedoch nur soweit es erforderlich ist, um die Störung zu verhüten oder zu beheben,
 - b) für weibliche Personen über 18 Jahre, ausserdem in Fällen, wo zur Verhütung eines sonst unvermeidlichen Verlustes, Rohstoffe und Gegenstände, die eine sehr raschen Verderben ausgesetzt sind, bearbeitet werden müssen.

Art. 84

1) Für Ausnahmen nach Punkt 2 des Art. 83 bedarf es einer vorherigen Bewilligung der Regierung.

2) Kann die Bewilligung infolge eines Notfalles nicht rechtzeitig eingeholt werden, so ist der Regierung spätestens am folgenden Tage Mitteilung zu machen und die Bewilligung für die nachfolgende Zeit nachzusehen.

3) Die Regierung kann im Verordnungswege weitere Ausnahmen gestatten, die im öffentlichen Interesse geboten oder in internationalen Übereinkommen vorgesehen sind.

Art. 85

Durch Verordnung kann die Beschäftigung jugendlicher und weiblicher Personen weiter eingeschränkt oder verboten werden, sofern sie in gesundheitlicher oder sittlicher Beziehung gefahrbringend ist.

Art. 86

Arbeitgeber, die sich gegen Jugendliche oder weibliche Arbeitnehmer eines Verbrechens gegen die Sittlichkeit schuldig gemacht haben und deshalb rechtskräftig verurteilt wurden, kann die Beschäftigung Jugendlicher und weiblicher Personen dauernd oder für bestimmte Zeit von der Regierung untersagt werden.

Art. 87

Weibliche Arbeitnehmer, die ein Hauswesen zu besorgen haben, sind auf ihren Antrag eine halbe Stunde vor der Mittagszeit zu entlassen, sofern diese nicht mindestens eine und eine halbe Stunde beträgt.

3. Mutterschutz**Art. 88**

Schwangere Arbeitnehmerinnen sind berechtigt, die Arbeit zu verlassen, wenn sie durch ärztliches Zeugnis nachweisen, dass ihre Niederkunft voraussichtlich binnen 8 Wochen stattfinden wird.

Art. 89

Wöchnerinnen dürfen während 6 Wochen nach ihrer Niederkunft nicht beschäftigt werden. Für stillende Mütter verlängert sich diese Frist auf 8 Wochen, beim Stillen einer Frühgeburt auf 12 Wochen. Wenn die Schwangerschaft oder das Wochenbett durch Krankheiten kompliziert waren, verlängern sich diese Fristen auf solange, als die Frau durch ärztliches Zeugnis nachweist, dass sie zur Arbeit unfähig ist.

Art. 90

Der Betriebsinhaber ist in den Fällen von Art. 88 und 89 zur Leistung eines Entgeltes für die Zeit, während welcher die Arbeit ausgesetzt wird, nur verpflichtet, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist, vorbehaltlich der Bestimmungen von Art. 94.

Art. 91

1) Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen für die Dauer von 6 Monaten nach ihrer Niederkunft während der Arbeitszeit täglich zweimal je eine halbe Stunde freizugeben.

2) Die zum Stillen erforderliche Zeit darf weder eingeholt werden, noch ist sie auf die festgesetzte Ruhepause anzurechnen, noch darf sie mit Lohnabzug behandelt werden.

Art. 92

Arbeitnehmerinnen, die schwanger sind oder stillen, sind nicht verpflichtet, über 8 Stunden hinaus zu arbeiten.

Art. 93

1) Während der gesamten Dauer der Schwangerschaft und nach der Geburt im Umfange der in Art. 89 vorgesehenen Fristen, ist eine Kündigung des Arbeitgebers unwirksam, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft oder Entbindung bekannt war, oder wenn ihm die Arbeitnehmerin davon unverzüglich nach Empfang der Kündigung Kenntnis gegeben hat.

2) Diese Frist verlängert sich im Falle des Art. 89 um die dort vorgesehene Fristen.

3) Die Vorschriften des vorstehenden Absatzes finden keine Anwendung, wenn die Kündigung aus einem wichtigen nicht mit der Schwangerschaft oder Niederkunft oder deren Folgen zusammenhängenden Grunde erfolgt.

Art. 94

1) Frauen, die gesetzlich krankenversichert sind, erhalten neben den sonstigen Leistungen der Krankenkasse ein Wochengeld durch je 6 Wochen vor und nach der Geburt. Stillende Mütter erhalten dasselbe durch 8 und bei Frühgeburten durch 12 Wochen nach der Geburt.

2) Das Wochengeld beträgt die Hälfte des Durchschnittswochenlohnes und ist vom Arbeitgeber auf eigene Rechnung auszubezahlen. Weist der Arbeitgeber nach, dass die Auszahlung dieses Wochengeldes eine für seinen Betrieb nicht tragbare finanzielle Belastung bedeutet, übernimmt

die Landeskasse die Ausbezahlung des Wochengeldes zu Lasten des Staates.

3) Das Wochengeld gebührt der Frau in der Zeit nicht, in der sie gegen Entgelt arbeitet oder ohne Ausübung eines Berufes den Arbeitslohn regelmässig weiter erhält.

VII. Abschnitt Familienbetriebe

Art. 95

1) Auf Betriebe, in denen nur Mitglieder der Familie des Betriebsinhabers (Art. 5) beschäftigt werden, gelangen einzig die nachgenannten Artikel dieses Gesetzes zur sinngemässen Anwendung:

- a) die Art. 8 bis 12 über Arbeitshygiene und Unfallverhütung,
- b) die Art. 69 bis 72 über die Begrenzung der Tagesarbeit,
- c) die Art. 76 bis 79 über die Arbeit an Sonntagen,
- d) die Art. 80 und 81 über die Arbeit der Kinder und Art. 82 und 83 über die Beschäftigung weiblicher Arbeitskräfte.

2) Vorbehalten bleiben auch die Bestimmungen über den Ladenschluss.

VIII. Abschnitt Arbeiterorganisationen

Art. 96

1) Arbeiterorganisationen werden nur dann anerkannt, wenn sie in mindestens vier Gemeinden des Landes Sektionen haben, denen mindestens 10 in jeder der betreffenden Gemeinde wohnhafte Mitglieder angehören müssen; ausserdem muss die Organisation im ganzen mindestens 400 Mitglieder liechtensteinischer Staatsangehörigkeit zählen. Ihre Statuten müssen der Regierung zur Genehmigung vorgelegt werden.

2) Die Genehmigung darf nicht verweigert werden, wenn sich die Statuten im Rahmen der bestehenden Verfassung und Gesetze halten und keine umstürzlerischen Programmpunkte enthalten.

3) Jeder unselbständigerwerbende Einwohner des Landes ist verpflichtet, eine Arbeitskarte zu lösen, die jährlich erneuert werden muss. Die Regierung ist berechtigt, die Arbeitskarte mit einer Umlage zu belegen, die abgestuft ist nach der Höhe des Erwerbes und mindestens jedoch 1 Franken beträgt. Die Erträgnisse dieser Umlage werden von der Regierung an die anerkannten Arbeiterorganisationen nach Massgabe der Zahl der Mitglieder verteilt. Die Regierung erlässt die notwendigen Ausführungsbestimmungen nach Anhörung der anerkannten Arbeiterorganisationen.

Art. 97

Bei Erlass von Verordnungen und sonstigen wichtigen Massnahmen werden die anerkannten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen angehört.

Art. 98

1) Besondere Vereinbarungen von Berufsverbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind bei der Durchführung dieses Gesetzes soweit möglich zu berücksichtigen.

2) Durch solche Vereinbarungen können Vorschriften dieses Gesetzes nicht wegbedungen werden. Solche Vereinbarungen können durch die Regierung für die Angehörigen einzelner Berufskategorien zur verbindlichen Regelung und, sofern sie den allgemeinen Interessen entsprechen, für die betreffenden Wirtschaftszweige zur allgemein verbindlichen Regelung erklärt werden.

Art. 99

Die Berufsverbände haben in Fragen der Anwendung dieses Gesetzes ein Anzeige- und Beschwerderecht. Es steht ihnen auch das Recht zu, Entscheide der Regierung an die Verwaltungsbeschwerdeinstanz weiterzuziehen.

IX. Abschnitt

Einigungswesen

Art. 100

1) Die Vermittlung von Kollektivstreitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern obliegt dem Einigungsamt.

2) Das Einigungsamt vermittelt von sich aus auf Begehren einer Behörde, der Beteiligten, oder auf Begehren von Verbänden.

3) Die Regierung kann Anzeigepflicht für drohende oder ausgebrochene Kollektivstreitigkeiten vorschreiben. Sie kann weiter vorschreiben, dass, solange eine Streitigkeit beim Einigungsamt anhängig ist, von den Parteien keine Zwangsmittel angewendet werden dürfen.

Art. 101

1) Die Parteien können das Einigungsamt als Schiedsgericht mittels schriftlichem Vertrag über jede Art von Streitigkeiten bestimmen.

2) Für alle sonstigen Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis wird durch Spezialgesetz ein Arbeitsgericht eingerichtet, bestehend aus dem Landrichter oder Landrichterstellvertreter und je einem Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft.

Art. 102

Das Verfahren vor dem Einigungsamt ist mündlich, formlos und kostenfrei. Über die Verhandlungen ist Protokoll zu führen. Die Vergleiche, Schiedssprüche und Bussenverfügungen sind schriftlich und gegen Empfangsschein zuzustellen. Die Parteien sind verpflichtet zu erscheinen, bei sonstiger Busse bis zu 100 Franken.

Art. 103

1) Für das Einigungsamt werden auf Vorschlag der Interessentenverbände je zwei Beisitzer aus dem Stande der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer von der Regierung bestellt. Die Regierung bestellt von sich aus ein fünftes Mitglied als Vorsitzenden.

2) Ebenso sind gleichviele Stellvertreter zu bestellen. Alle Mitglieder des Einigungsamtes müssen Liechtensteiner sein. Die Amtsdauer einer Wahl beträgt 3 Jahre. Für zwei Amtsdauern besteht Amtszwang. Entschuldigungsgründe sind ärztlich nachgewiesene (ernste) Krankheit oder Landesabwesenheit während mehr als der Hälfte des Jahres. Voraussetzung für die Wählbarkeit ist die Wahlfähigkeit nach dem Gesetze über die Ausübung der politischen Volksrechte in Landesangelegenheiten. Die Mitglieder des Einigungsamtes beziehen für ihre Tätigkeit Taggelder und Kilometergeld wie die Mitglieder landschäftlicher Kommissionen.

Art. 104

1) Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Berufsverbände von solchen durch gegenseitige Vereinbarung eine Einigungsstelle errichtet, so tritt sie bei Streitigkeiten anstatt der amtlichen Einigungsstelle in Tätigkeit.

2) Tritt eine vertragliche Einigungsstelle aus irgend einem Grunde nicht in Tätigkeit, so bleiben die Befugnisse der amtlichen Einigungsstelle vorbehalten.

Art. 105

Vor dem Einigungsamt ist die Vertretung durch berufliche Parteivertreter statthaft, doch dürfen im Falle der Vertretung nur Kosten im Höchstbetrage von 15 Franken liquidiert werden, die der unterliegenden Partei zu überbinden sind. Für Minderjährige und Entmündigte müssen die gesetzlichen Vertreter verhandeln oder den Vertreter bestellen.

Art. 106

Die Schiedssprüche, Vergleiche und Bussenverfügungen des Einigungsamtes sind vollstreckbare Exekutionsmittel.

X. Abschnitt Arbeitsaufsicht

Art. 107

Die Fürstliche Regierung muss durch das Arbeitsamt und im Bedarfsfalle durch weitere Organe die Durchführung dieses Gesetzes überwachen. Die Polizei hat das Arbeitsamt bei Erfüllung seiner Aufgaben zu unterstützen. Diesem steht bei Erfüllung seiner Aufgabe der Gewerbeinspektor zur Seite. Das Arbeitsamt als Aufsichtsamt hat über alle Anzeigen, Wahrnehmungen und Feststellungen der Regierung zu berichten. Diese wird alles zur Behebung von Missständen Notwendige vorkehren.

Art. 108

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind verpflichtet, dem Arbeitsamte und seinen Organen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Angaben zu machen, in die Arbeiter- und Lohnlisten Einsicht zu gewähren und alle nötigen Behelfe beizustellen.

XI. Abschnitt Land- und forstwirtschaftliche Arbeiten, Haushaltspersonal

1. Allgemeines

Art. 109

1) Als Arbeiter im Sinne dieses Abschnittes sind jene Personen anzusehen, welche sich zur Verrichtung der im Betriebe einer Land- oder Forstwirtschaft oder eines Haushaltes üblichen Arbeiten gegen Entgelt (Geld oder Naturalbezüge) verpflichtet haben, gleich ob sie in der Hausgemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen werden oder nicht.

2) Als land- und forstwirtschaftliche Betriebsstellen gelten insbesondere Ackerbau-, Wiese- und Weidewirtschaft, Viehzucht, Milchwirtschaft, Obst- und Weinbau, sowie die Nebenbetriebe, soweit diese in der

Hauptsache die Verarbeitung der eigenen Erzeugnisse zum Gegenstand haben.

Art. 110

Für die in diesem Abschnitt behandelten Personen gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes über den Arbeitsvertrag.

Art. 111

1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer nach den Geboten des Rechtes und der guten Sitte zu behandeln und die Arbeitsleistungen desselben so einzurichten, dass sein Leben und seine Gesundheit geschützt sind.

2) Die dem Arbeitnehmer eingeräumte Wohnung muss so beschaffen sein, dass sie Gesundheit und Sittlichkeit desselben nicht gefährdet (Art. 8).

Art. 112

Schulpflichtige Kinder und Jugendliche bis zum vollendeten 17. Lebensjahr dürfen nur zu Arbeitsleistungen herangezogen werden, wenn die Erfüllung der Schulpflicht nicht beeinträchtigt wird oder die Arbeit ihrem Alter und ihren Kräften angemessen ist.

Art. 113

Die Sonn- und Feiertage sind Ruhetage. Unaufschiebbare Arbeiten, wie z. B. Kochen, Aufräumen, Wartung und Fütterung der Tiere, sind auch in diesen Tagen zu leisten. Die für die Erfüllung der religiösen Pflichten erforderliche Zeit ist unbedingt einzuräumen.

Art. 114

Ist der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden an der Arbeit verhindert, so dürfen die dem Arbeitgeber zur Aufnahme einer Stellvertretung erwachsenen Kosten dem Arbeitnehmer nicht angerechnet werden.

Art. 115

1) Dem Arbeitnehmer ist auf Verlangen bei Beendigung ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und Art der Arbeitsleistung auszustellen.

2) Angaben, welche das weitere Fortkommen des Arbeitnehmers erschweren könnten, dürfen im Zeugnis nicht enthalten sein.

2. Sozialpolitische Massnahmen

Art. 116

1) Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis, das ihre Erwerbstätigkeit hauptsächlich in Anspruch nimmt und die in die Hausgemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen sind, müssen spätestens nach Ablauf einer Probezeit von 14 Tagen gegen Krankheit bei einer in Liechtenstein konzessionierten Krankenkasse versichert werden.

2) Die Leistungen der Versicherung müssen sich für einen Zeitraum von 360 Tagen innert 540 aufeinanderfolgenden Tagen auf 85 % der Krankenpflegekosten und ein mindesttaggeld von 3 Franken belaufen. Unter Krankenpflegekosten sind im Falle von Hausbehandlungen die Arzt- und Apothekerkosten zu verstehen. Für die Behandlung in Heilanstalten haben sich die Leistungen auf 4 Franken pro Tag zu erstrecken. Machen jedoch die Kosten für ärztliche Behandlung (d.h. Untersuchung, Heilbehandlung und sonstige ärztliche Leistungen) und Arzt in der Heilanstalt mehr als 4 Franken aus, so haben sich die Leistungen der Kasse auf 85 % der Gesamtkosten für ärztliche Behandlung und Arznei zu erstrecken. Die Krankenkassenbeträge sind halbscheidig vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen. Die Kassaleistungen müssen auch dann aufrecht bleiben, wenn das Arbeitsverhältnis während der Krankheit gelöst worden ist. Nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses hat der Versicherte die Prämie jedoch zur Gänze zu tragen.

3) In den der obligatorischen Unfallversicherung nicht unterstellten Betrieben sind die Arbeitnehmer auch gegen die Folgen von Unfällen zu versichern. Die Versicherungsleistungen haben sich bei Hausbehandlung auf die Deckung von 85 % der Kosten von Arzt und Arznei während der Dauer von 180 Tagen innert 360 aufeinanderfolgenden Tagen zu erstrecken.

4) Bei Behandlung in Heilanstalten gelten sinngemäss die Bestimmungen des Abs. 2 dieses Artikels.

Art. 117

Der Arbeitgeber hat den Anteil des Personals an den Kranken-, bzw. Unfallversicherungsprämien vorschussweise zu bezahlen. Wenn ein Arbeitgeber die Kranken- bzw. Unfallversicherung seines Personals unterlässt haftet er im Falle von Krankheit oder Unfall für die Vollleistung an Taggeld und Heilkosten.

Art. 118

Die Versicherungspflicht kann durch gegenseitige Vereinbarung nicht wegbedungen werden. Auch die Tragung der Prämien kann durch Vereinbarung nicht einseitig den Arbeitnehmern überbunden werden.

3. Mutterschutz

Art. 119

Der Mutterschutz für Arbeitnehmerinnen der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe und für Hauswirtschaftspersonal wird in einem separaten Gesetz geregelt, wobei der Mutterschutz für solche Arbeitnehmerinnen im Umfange nicht geringer sein darf, als der Mutterschutz nach den Bestimmungen der Art. 88 ff.

XII. Abschnitt Strafbestimmungen

Art. 120

1) Wer fahrlässig oder böswillig dieses Gesetz oder die zur Durchführung desselben erlassenen Verordnungen oder Verfügungen übertritt, kann vom Gericht mit Geld von 10 bis 500 Franken bestraft werden. Im Uneinbringlichkeitsfalle tritt an Stelle der Geldstrafe eine Arreststrafe von einem Tag für je 15 Franken Busse.

2) Bei besonders schweren Übertretungen oder im Wiederholungsfalle kann neben der Geldstrafe auch noch eine Arreststrafe bis zu einem Monat verhängt werden.

3) Bei dreimaliger Wiederholung kann dem Fehlbaren die Haltung von Hilfskräften für eine bestimmte Zeitdauer, bei besonderer Böswilligkeit für immer verboten werden.

XIII. Abschnitt

Durchführungsvorschriften

Art. 121

1) Dieses Gesetz wird als nicht dringlich erklärt und tritt drei Monate nach seiner Verlautbarung in Kraft.

2) Alle mit diesem Gesetze in Widerspruch stehenden Bestimmungen, insbesondere das Gesetz vom 5. Mai 1937 betreffend den Arbeitsschutz, LGBl. 1937 Nr. 6, treten mit der Wirksamkeit dieses Gesetzes ausser Kraft.

3) Die Regierung ist beauftragt, im Einvernehmen mit den Interessenverbänden die nötigen Durchführungsbestimmungen und Verfügungen zu erlassen.

Vaduz, am 29. November 1945

gez. Franz Josef

gez. Frick

Merkblatt zu Art. 76

Art. 102 des Einführungsgesetzes zum Zollvertrag:

1) Als gesetzliche Feiertage gelten: Neujahr, Drei-König, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachten, St. Stephanstag.

2) Die Regierung kann weitere Feiertage im Verordnungswege einführen.

Notenwechsel zwischen der Fürstlichen Regierung und dem Eidgenössischen Politischen Departement, Abteilung für Auswärtiges, Bern, über die Durchführung des Arbeiterschutzgesetzes im Hinblick auf das durch den Zollanschlussvertrag anwendbare schweizerische Fabrikgesetz

I.

**Note der Fürstlichen Regierung an das Eidgenössische Politische
Departement, Abteilung für Auswärtiges, Bern**

Dem Eidgenössischen Politischen Departement beehrt sich die Fürstliche Regierung folgendes mitzuteilen:

Der Liechtensteinische Landtag hat in der Sitzung vom 28. Dezember 1944 das in drei Druckexemplaren beiliegende Gesetz betreffend die Arbeit in Industrie und Gewerbe (Arbeiterschutzgesetz) beschlossen. Gelegentlich der Tagung der Eidgenössischen Fabrikinspektoren am 3. bis 6. Juni 1945 in Vaduz wurde dieses Gesetz zum Gegenstand einer Besprechung zwischen den Vertretern des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit - Herrn Vizedirektor Kaufmann und Sektionschef Dr. Eichholzer -

und der Fürstlichen Regierung gemacht. Dabei herrschte Einverständnis darüber, dass durch das neue Gesetz die infolge des Zollanschlussvertrages zwischen der Schweiz und Liechtenstein anwendbaren schweizerischen Gesetze, Verordnungen, Bundes- und Bundesratsbeschlüsse und -erlasse nicht berührt werden und vor dem Gesetze durch Durchführung zu gelangen haben, sofern dieses Gesetz nicht weitergehende Bestimmungen enthält und dass dieses Einverständnis durch einen Notenwechsel zwischen den beiden Regierungen bestätigt werden soll.

Die Fürstliche Regierung bekräftigt dieses Einverständnis durch diese Note und bittet das Eidgenössische Politische Departement, ihr den Eingang dieser Note und das Einverständnis zu dieser Erklärung bestätigen zu wollen.

Gerne benützt die Fürstliche Regierung auch diesen Anlass, das Eidgenössische Politische Departement erneut ihrer ausgezeichneten Hochachtung zu versichern.

Vaduz, am 8. August 1945

II.

Note des Eidgenössischen Politischen Departementes, Abteilung für Auswärtiges in Bern, an die fürstlich liechtensteinische Gesandtschaft in Bern

Das Eidgenössische Politische Departement beehrt sich, auf die Note der fürstlich liechtensteinischen Regierung vom 8. v. M. zurückzukommen, die ihm die fürstlich liechtensteinische Gesandtschaft am 13. v. M. übermittelt hatte, und ihr zuhanden der Fürstlichen Regierung wunschgemäß die schweizerisch-liechtensteinischen Besprechungen zu bestätigen, denen zufolge durch das vom liechtensteinischen Landtag am 28. Dezember 1944 beschlossene Gesetz betreffend die Arbeit in Industrie und Gewerbe (Arbeiterschutzgesetz) die Geltung der im Fürstentum Liechtenstein auf Grund des Zollanschlussvertrages anwendbaren schweizerischen Erlasse nicht beeinträchtigt werden soll, dass diese Erlasse vielmehr bei der Anwendung im Fürstentum vor dem Gesetz zur Durchführung zu gelangen haben, sofern es nicht weitergehende Bestimmungen enthält.

Gerne benützt das Politische Departement auch diesen Anlass, um die fürstliche Gesandtschaft erneut seiner ausgezeichneten Hochachtung zu versichern.

Bern, den 4. September 1945