Urteilskopf

98 Ib 344

50. Auszug aus dem Urteil vom 23. Juni 1972 i.S. Metzgereipersonal-Verband der Schweiz gegen Meinen und Regierungsrat des Kantons Bern.
Regeste (de):
Arbeitsgesetz: Nichtanwendbarkeit auf Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben (Art. 3 lit. d ArG).

1. Beschwerdelegitimation eines Berufsverbandes (Erw. 1).

2. Begriff der höheren leitenden Tätigkeit im Sinne von Art. 3 lit. d ArG (Erw. 2).

3. Anwendung dieses Begriffes auf den vorliegenden Fall; keine höhere leitende Tätigkeit der in Frage stehenden Arbeitnehmer (Erw. 3).

Regeste (fr):
Loi sur le travail: Elle n'est pas applicable aux travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée (art. 3 lit. d LTr).

1. Qualité pour recourir d'une association professionnelle (consid. 1).

2. Notion de fonction dirigeante élevée au sens de l'art. 3 lit. d LTr (consid. 2).

3. Les travailleurs ici en cause n'exercent pas une fonction de cette nature (consid. 3).

Regesto (it):
Legge sul lavoro: Inapplicabilità nei confronti dei lavoratori che esercitano un ufficio direttivo elevato (art. 3 lett. d).

1. Legittimazione ricorsuale di un'associazione professionale (consid. 1).

2. Nozione d'ufficio direttivo elevato ai sensi dell'art. 3 lett. d della legge sul lavoro (consid. 2).

3. Applicazione di questa nozione nella fattispecie concreta; l'attività svolta dai lavoratori considerati non corrisponde ad un ufficio direttivo elevato (consid. 3).

Sachverhalt ab Seite 344

A.- Fritz Meinen betreibt in Bern eine Grossmetzgerei. Er beschäftigt über 300 Arbeitnehmer. Am 27. August 1969 unterbreitete der Metzgereipersonal-Verband der Schweiz (MPV) der Gewerbepolizei der Stadt Bern eine Liste mit den Namen von 19 Arbeitnehmern des Betriebes Meinen. Er erklärte, diese Arbeitnehmer benützten keine Stempelkarte und arbeiteten vorwiegend manuell. Seines Erachtens sei Art. 3 lit. d des Arbeitsgesetzes

vom 13. März 1964 (ArG) auf sie nicht anwendbar. Er ersuchte die Behörde, den

BGE 98 Ib 344 S. 345

Fall abzuklären. Zur Stellungnahme aufgefordert schrieb Fritz Meinen am 25. September 1969, sechs der aufgeführten Arbeitnehmer fielen nicht unter Art. 3 lit. d ArG. Die übrigen dreizehn jedoch bekleideten in seinem Betrieb Chefposten und übten eine höhere leitende Tätigkeit aus. Die Direktion der Volkswirtschaft des Kantons Bern, an die das Polizeiinspektorat der Stadt Bern die Angelegenheit überwiesen hatte, qualifizierte diese dreizehn am 6. Januar 1970 als Arbeitnehmer, die im Sinne von Art. 3 lit. d ArG eine höhere leitende Tätigkeit ausüben.
Der Regierungsrat des Kantons Bern wies am 3. November 1971 eine gegen diese Verfügung gerichtete Beschwerde des MPV ab. Er stellte dabei fest, einer der dreizehn Arbeitnehmer, deren höhere leitende Tätigkeit im Streite liege, sei inzwischen aus der Firma Meinen ausgetreten.

B.- Mit der vorliegenden Verwaltungsgerichtsbeschwerde stellt der MPV folgende Anträge: "1. Die Verfügung des Regierungsrates des Kantons Bern vom 3. November 1971 sei aufzuheben. 2. Das Bundesgericht möge feststellen, dass die in dieser Verfügung namentlich erwähnten 12 Arbeitnehmer des Arbeitgebers Fritz Meinen keine höhere leitende Tätigkeit ausüben und dass demnach das Arbeitsgesetz auf sie anwendbar ist. 3. Die Kosten des gesamten Verfahrens seien dem Kanton Bern aufzuerlegen. 4. Dem Beschwerdeführer sei für seine Umtriebe eine angemessene Entschädigung zulasten des Kantons Bern zuzuerkennen." Er führt im wesentlichen aus, bei Arbeitnehmern mit höherer leitender Tätigkeit im Sinne von Art. 3 lit. d ArG müsse es sich um "ausgesprochene Kaderleute", um "Spitzenleute von Betrieben" handeln, die in wesentlichen betrieblichen Angelegenheiten Entscheidungsbefugnis und nicht bloss ein Vorschlagsrecht besässen. Art. 3 lit. d ArG dürfe als Ausnahmebestimmung nicht extensiv interpretiert werden. Ausschlaggebend sei, dass die fraglichen 13 bzw. 12 Arbeitnehmer gar nicht die eigentlichen Kaderleute der Firma Meinen seien. Zum eigentlichen Kader der Firma gehörten zehn andere Arbeitnehmer. Möglicherweise übten diese zehn engeren Mitarbeiter Fritz Meinens höhere leitende Tätigkeiten aus. Neben ihnen könnten aber nicht auch noch die hier in Frage stehenden zwölf Arbeitnehmer eine höhere leitende Tätigkeit ausüben.

BGE 98 Ib 344 S. 346

C.- Die Justizdirektion des Kantons Bern beantragt namens des Regierungsrates, die Verwaltungsgerichtsbeschwerde abzuweisen.

D.- Das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) hält demgegenüber die Verwaltungsgerichtsbeschwerde des MPV für begründet.

E.- Fritz Meinen beantragt Abweisung der Verwaltungsgerichtsbeschwerde. Er hält daran fest, dass seine zwölf Chefs und Vizechefs eine höhere leitende Tätigkeit ausübten. Sie alle zeichneten sich durch ihre beruflichen Qualifikationen aus, verfügten über selbständige Entscheidungsbefugnisse in wesentlichen organisatorischen, betrieblichen und personellen Fragen und trügen im Rahmen ihrer Kompetenzen die volle Verantwortung.

Erwägungen

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:

1. Die Beschwerdelegitimation des MPV wird von keiner Seite bestritten. Ob sie sich für den vorliegenden Fall schon aus Art. 103 lit. a OG ergibt, kann hier offen bleiben, ist sie doch jedenfalls auf Grund von Art. 103 lit. c OG in Verbindung mit Art. 58 Abs. 1 ArG gegeben. Art. 103 lit. c OG erkennt die Legitimation zur Verwaltungsgerichtsbeschwerde jeder nicht schon in lit. a oder b dieser Bestimmung genannten Person, Organisation oder Behörde zu, die vom Bundesrecht zur Beschwerde ermächtigt ist. Nach Art. 58 Abs. 1 ArG sind ausser den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern auch "deren Verbände sowie Personen, die ein unmittelbares Interesse nachweisen" beschwerdeberechtigt. Als Verband der beteiligten Arbeitnehmer im Sinne von Art. 58 Abs. 1 ArG hat in erster Linie der Berufsverband zu gelten, der die von einer Verfügung unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer zu seinen Mitgliedern zählt. Sinngemäss ist damit aber, unabhängig von der Mitgliedschaft der unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer, ganz allgemein jede Vereinigung von Arbeitnehmern der betreffenden Branche gemeint, die den Schutz der gemeinsamen beruflichen Interessen verfolgt. Bedenken gegenüber den Folgen für das Verhältnis zu ihrem Arbeitgeber und die Hemmung, direkt und namentlich mit den Behörden konfrontiert zu werden, halten die einzelnen Arbeitnehmer oft davon ab, selbst Beschwerde zu führen. Sie können sich unter Umständen sogar mit Rücksicht auf ihr berufliches Fortkommen im Betriebe veranlasst

sehen, ihr Einverständnis mit einer Anordnung zu erklären, die sich weder mit ihrem richtig verstandenen eigenen Interesse noch mit den einschlägigen Vorschriften des Gesetzes deckt. Mit dem Verbandsbeschwerderecht hier einen gewissen Ausgleich zu schaffen, ist einer der Hauptzwecke von Art. 58 Abs. 1 ArG. Die Beschwerdelegitimation eines Arbeitnehmerverbandes kann somit weder davon abhängen, ob die von der angefochtenen Verfügung direkt betroffenen Arbeitnehmer zu dessen Mitgliedern zählen, noch davon, ob sie an der Beschwerdeführung ein Interesse bekunden oder im Gegenteil, wie im vorliegenden Falle, erklären, mit der angefochtenen Verfügung einverstanden zu sein und auf Teilnahme am Beschwerdeverfahren zu verzichten (a.M. GYGI, Verwaltungsrechtspflege und Verwaltungsverfahren im Bund, S. 111). Der Metzgereipersonal-Verband der Schweiz hat nach Art. 2.1 seiner Statuten zum Zwecke, die Interessen seiner Mitglieder in sozialer, beruflicher, wirtschaftlicher und kultureller Hinsicht zu wahren und zu fördern. Er ist nach dem Gesagten zur Verwaltungsgerichtsbeschwerde legitimiert. Auf die im übrigen frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist somit einzutreten.

2. Das Arbeitsgesetz ist nach seinem Art. 3 lit. d nicht anwendbar auf Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben. Diese Vorschrift schliesst an die ähnlich lautenden Normen in der Vollzugsverordnung zum Fabrikgesetz (Art. 3 lit. d) und im BG vom 26. September 1931 über die wöchentliche Ruhezeit (Art. 2 Abs. 2 lit. c) an. Ihr Sinn liegt darin, dass Arbeitnehmer, die eine höhere leitende Tätigkeit ausüben, wegen ihrer besonderen Stellung im Betriebe keines öffentlichrechtlichen Schutzes bedürfen und für den Arbeitgeber vor allem in zeitlicher Hinsicht frei verfügbar sein sollten. Im vorliegenden Falle ist umstritten, ob die zwölf Abteilungschefs und -vizechefs der Grossmetzgerei Meinen eine höhere leitende Tätigkeit im Sinne von Art. 3 lit. d ArG ausüben. Dabei stellt sich zunächst die Frage, was unter höherer leitender Tätigkeit zu verstehen ist. Das Gesetz selbst umschreibt dies nicht näher und gibt dafür auch keine Beispiele. Beispiele von Arbeitnehmern mit höherer leitender Tätigkeit nennt lediglich der Bundesrat in seiner Botschaft zum Gesetzesentwurf (BBl 1960 II 947/948: u.a. Direktoren, Betriebsleiter und höheres Forstpersonal, nicht aber Werkmeister und Poliere).

Aus den Gesetzesmaterialien ergibt sich ausserdem, dass nicht ohne weiteres angenommen werden darf, der Arbeitnehmer, der in seinem Betrieb eine Vertrauensstellung einnimmt, übe eine höhere leitende Tätigkeit im Sinne von Art. 3 lit. d ArG aus. Auch die Unterschrifts- oder Weisungsberechtigung oder die Höhe des Salärs des betreffenden Arbeitnehmers sind danach für sich allein genommen keine tauglichen Kriterien zur Bestimmung der höheren leitenden Tätigkeit. Der Begriff der höheren leitenden Tätigkeit wird in der Verordnung I vom 14. Januar 1966 (ArV I) näher umschrieben, ohne dass dabei allerdings - wie etwa im deutschen Betriebsverfassungsgesetz bezüglich des "leitenden Angestellten" - einzelne Befugnisse aufgezählt werden, die ihren Träger ohne weiteres als Arbeitnehmer mit höherer leitender Tätigkeit qualifizieren. Nach Art. 7 ArV I übt eine höhere leitende Tätigkeit aus, wer in einem Betrieb oder Betriebsteil über Entscheidungsbefugnis in wesentlichen Angelegenheiten verfügt und eine entsprechende Verantwortung trägt. Die Verordnungsvorschrift hält sich im Rahmen des Gesetzes und füllt diesen richtig aus, was denn auch von keiner Seite bestritten wird. Nach dem Sinn der für Arbeitnehmer mit höherer leitender Tätigkeit statuierten Ausnahme ist sie eng auszulegen (vgl. Kommentar HUG N. 14 zu Art. 3 ArG). Kern der Umschreibung in Art. 7 ArV I ist die Entscheidungsbefugnis in wesentlichen Angelegenheiten. Höhere leitende Tätigkeit im Sinne von Art. 3 lit. d ArG setzt demnach begriffsnotwendig die Befugnis voraus, in wesentlichen Angelegenheiten zu entscheiden und nicht etwa bloss Antrag zu stellen. Im Sinne von Art. 7 ArV I wesentlich ist eine Angelegenheit, die das Unternehmen als Ganzes oder doch einen bedeutenden Teil davon betrifft und Fragen aufwirft, deren Lösung den Gang oder die Struktur des Unternehmens oder eines bedeutenden Teils davon nachhaltig beeinflussen kann (vgl. Kommentar HUG, N. 13 zu Art. 3 ArG). Die Entscheidungsbefugnis in wesentlichen Angelegenheiten muss nach Art. 7 ArV I mit der entsprechenden Verantwortlichkeit verbunden sein, damit sie ihren Träger als Arbeitnehmer mit höherer leitender Tätigkeit im Sinne von Art. 3 lit. d ArG qualifiziert.

3. Für die Beurteilung des vorliegenden Falles ist entscheidend, welche Tätigkeit die zwölf Abteilungschefs und -vizechefs tatsächlich ausüben. Neben den Arbeitsverträgen,

die in erster Linie zu Rate zu ziehen sind, fallen deshalb auch die übrigen Umstände der Anstellung dieser zwölf Arbeitnehmer in Betracht. a) Die dem Gerichte vorliegenden elf Arbeitsverträge - der Vertrag mit Fritz Reusser, Vizechef Schlachthof, fehlt - lauten, abgesehen von Lohnvereinbarung und Eintrittsdatum, im wesentlich gleich. In allen Verträgen wird dem Arbeitgeber das Recht eingeräumt, dem Arbeitnehmer je nach den Verhältnissen jederzeit "andere Arbeiten" zu übertragen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Weisungen des Arbeitgebers gewissenhaft zu befolgen und ihn über alle wesentlichen Vorkommnisse zu unterrichten. In den zwischen 1958 und 1968 abgefassten Arbeitsverträgen sind Monatslöhne zwischen Fr. 900.– und Fr. 1500.– vereinbart. Im Arbeitsvertrag mit Hans Maurer wird festgehalten, Hans Maurer werde "auf Grund der 12-jährigen Anstellung als Ausläufer" als Chef in die Abteilung Spedition Wurst versetzt. Aus den Arbeitsverträgen lässt sich nicht schliessen, die zwölf in Frage stehenden Arbeitnehmer verfügten über Entscheidungsbefugnis in wesentlichen Angelegenheiten des Betriebs oder eines Betriebsteils. Eher drängt sich der gegenteilige Schluss auf, ist doch schwerlich denkbar, dass einem Arbeitnehmer auf dieser obersten Stufe eines Betriebs oder Betriebsteils, wie hier vorgesehen, je nach den Verhältnissen jederzeit Arbeit ausserhalb seines vertraglichen Arbeitsbereichs übertragen werden kann. Die vereinbarten Löhne scheinen ausserdem selbst bei Berücksichtigung der seit Vertragsabschluss eingetretenen allgemeinen Lohnsteigerungen für solche Kompetenzen in einem Betrieb von der Bedeutung der Grossmetzgerei Meinen zu niedrig. Auch der Umstand, dass einer der Abteilungschefs als Ausläufer direkt in eine dieser Chefpositionen aufgestiegen ist, begründet Zweifel. Immerhin ist nicht ausgeschlossen, dass diesen Arbeitnehmern in der Praxis doch Entscheidungsbefugnis in wesentlichen Angelegenheiten zusteht. b) Fritz Meinen behauptet, seine Chefs und Vizechefs verfügten kraft ihrer Fachkenntnis "im Rahmen ihres Pflichtenkreises über selbständige Entscheidungsbefugnisse"; hiefür trügen sie die volle Verantwortung, seien aber auch entsprechend entlöhnt. Sie seien "individuelle, nicht leicht ersetzbare

Träger" des Betriebes, "Mitgestalter bei der unternehmerischen

BGE 98 Ib 344 S. 350

Willensbildung". Er räumt aber ein, dass er sich sowohl bezüglich Einstellung und Einsatz des Personals, Einteilung der Arbeitszeit und Lohnpolitik als auch in "Grundsatzfragen der Geschäftspolitik" den letzten Entscheid vorbehalte. Gerade das aber ist ausschlaggebend, kommt doch darin zum Ausdruck, dass den zwölf in Frage stehenden Arbeitnehmern in diesen wesentlichen Angelegenheiten auch tatsächlich keine eigentliche Entscheidungsbefugnis übertragen ist. Die Abteilungschefs und -vizechefs mögen für den Betrieb unentbehrlich sein. Damit ist aber über ihre Entscheidungsbefugnis nichts ausgesagt. Die Mitgestaltung der unternehmerischen Willensbildung setzt keineswegs selbständige Entscheidungsbefugnisse voraus; ein Antragsrecht kann unter Umständen vollauf genügen. Um vom Arbeitsgesetz ausgenommen zu werden, muss ein Arbeitnehmer aber über Entscheidungsbefugnis in wesentlichen Angelegenheiten seines Betriebs oder Betriebsteils verfügen. Auch aus dem Organigramm der Grossmetzgerei Meinen ergibt sich, dass keiner der zwölf Chefs und Vizechefs über Entscheidungsbefugnis in wesentlichen Angelegenheiten verfügt. Die einzelnen Abteilungen, denen sie vorstehen, stellen keine betrieblichen Einheiten dar. Die Stellung des Abteilungschefs und -vizechefs lässt sich am ehesten mit der Stellung eines Werkmeisters vergleichen. Die Zahl der Untergebenen spricht nicht gegen diesen Vergleich. c) Aus dem Gesamtarbeitsvertrag für das schweizerische Metzgereigewerbe lässt sich für den vorliegenden Fall nichts gewinnen. Wenn sein Art. 22 u.a. bestimmt, dass der Lohn für Metzger in leitender Stellung auf ersten Posten in grösseren Betrieben, bzw. nach neuer Fassung, für Metzger aufbesonderen Posten mit entsprechender Verantwortung, im Unterschied zum Lohn für die übrigen Kategorien von Metzgern, freier Parteivereinbarung unterliegt, so ist damit nicht gesagt, Metzger in dieser besonderen Kategorie besässen im Sinne von Art. 7 ArV I Entscheidungsbefugnis in wesentlichen Angelegenheiten ihres Betriebes oder Betriebsteils. Selbst wenn die zwölf in Frage stehenden Arbeitnehmer zu dieser Kategorie von Metzgern gezählt werden könnten, so liesse sich daraus nichts gegen ihre Unterstellung unter das Arbeitsgesetz ableiten. d) Die Vorinstanz lässt ausser Acht, dass Fritz Meinen neben den hier in Frage stehenden zwölf Arbeitnehmern noch

BGE 98 Ib 344 S. 351

weitere acht Arbeitnehmer als auf Grund von Art. 3 lit. d ArG dem Arbeitsgesetz nicht unterstellt betrachtet, nämlich Kreienbühl, Chef der Anschafferei und Abteilungskoordination; Stocker, Prokurist und Einkaufschef; Hess, dessen Stellvertreter; Zurbrügg I Prokurist und Chefbuchhalter; Zurbrügg II Prokurist und Liegenschaftsverwalter; Kurth, Chef der Spedition Wurst; Spycher, Werkstattchef und Loosli, Chef der Chauffeure. Der Beschwerdeführer erblickt in dieser Gruppe das eigentliche Betriebskader, was in Anbetracht der Funktionsbezeichnungen nicht ohne weiteres von der Hand gewiesen werden kann. Indes ist hier über die arbeitsrechtliche Stellung dieser Gruppe nicht zu befinden. Die zwölf Abteilungschefs und -vizechefs, denen, wenigstens nach der Funktionsbezeichnung, eine weniger bedeutende Stellung im Betrieb zukommt, als den acht weiteren Arbeitnehmern, können aber jedenfalls neben diesen nicht auch noch als Arbeitnehmer mit höherer leitender Tätigkeit gelten. Ausserdem widerspricht es auch der praktischen Erfahrung, dass in einem Fabrikationsbetrieb von insgesamt rund 300 Arbeitnehmern volle zwanzig im Sinne von Art. 7 ArV I über Entscheidungsbefugnis in wesentlichen Angelegenheiten verfügen sollen. e) Fehlt aber den zwölf Abteilungschefs und -vizechefs die Entscheidungsbefugnis in wesentlichen Angelegenheiten des Betriebs oder eines Betriebsteils, so üben sie nach Art. 7 ArV I keine höhere leitende Tätigkeit im Sinne von Art. 3 lit. d ArG aus. Die weitere Voraussetzung von Art. 7 ArV I braucht unter diesen Umständen nicht geprüft zu werden. Die Beschwerde erweist sich als begründet.