

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 16 (1924)
Heft: 6

Artikel: Das Bundesgesetz über die berufliche Ausbildung. Teil I
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-352094>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 12.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Gewerkschaftliche Rundschau

~~~~~ für die Schweiz ~~~~~

Publikationsorgan des Schweiz. Gewerkschaftsbundes

Abonnement jährlich 5 Fr.  
Für das Ausland Portozuschlag  
Postabonnement 20 Cts. mehr

Redaktion: Sekretariat des Schweiz. Gewerkschaftsbundes, Monbijoustrasse 61, Bern  
Telephon Bollwerk 3168 o o o o o o o o Postcheckkonto N° III 1366  
~~~~~ Erscheint monatlich ~~~~~

o Druck und Administration: o
Unionsdruckerei Bern
ooo Monbijoustrasse 61 ooo

Das Bundesgesetz über die berufliche Ausbildung.

I.

Das Eidgenössische Arbeitsamt hat Ende Februar den Vorentwurf und die Motive zu einem «Bundesgesetz über die berufliche Ausbildung» an die zuständigen kantonalen Behörden, Berufsverbände, Fachschulen und sonstigen Interessenten zur Kenntnisnahme und etwaiger Vernehmlassung versandt, einem Gesetz, durch das die in der Volksabstimmung vom 7. Oktober 1908 beschlossene Verfassungsrevision verwirklicht werden soll, welche lautet: «Art. 34ter. Der Bund ist befugt, auf dem Gebiet des Gewerbewesens einheitliche Bestimmungen aufzustellen». In einer Konferenz der grossen Wirtschaftsverbände wurde kurz darauf beschlossen, von einer umfassenden Gewerbeordnung auf Grund dieser Befugnis abzusehen, dagegen eine Reihe von Einzelgesetzen zu erlassen. Als Teilgebiete, die dringend eine gesetzliche Regelung verlangten, wurden vor allem die Förderung des Gewerbes, des Lehrlingswesens und die berufliche Fortbildung sowie der Arbeiterschutz im Gewerbe bezeichnet.

Mit dem Eingehen der Zünfte, die ein Standesinteresse an einem tüchtigen Nachwuchs hatten, war die berufliche Ausbildung sehr in Verfall geraten. Der Meister sah im Lehrling sehr häufig nichts anderes mehr als eine billige Arbeitskraft, die er rücksichtslos ausbeutete. Der unvermeidliche Verfall des Handwerks in neuerer Zeit bringt es zudem mit sich, dass viele Meister auch beim besten Willen nicht befähigt sind, ihre Lehrlinge beruflich zu erziehen. In der Grossindustrie mit ihrer hochentwickelten Teilung der Arbeit ist die Erziehung eines tüchtigen Nachwuchses noch viel schwieriger, als in der Meisterlehre. Aber unsere bedeutendsten Grossindustriellen in der Metallbranche sind — angeregt durch amerikanische und englische Vorbilder —, der Hauptschwierigkeit energisch durch die Errichtung von *Lehrlingswerkstätten* entgegengetreten, in denen die Lehrlinge im ersten Teil der Lehrzeit einem tüchtigen Meister unterstellt sind, um später der Reihe nach in eine Abteilung des Betriebes nach der andern versetzt zu werden und auf diese Weise eine ziemlich umfassende berufliche Ausbildung erhalten. Fast überall sind damit noch eigene Werkschulen verbunden, wo die praktische Lehre durch theoretischen beruflichen Unterricht ergänzt wird. Auch *Lehrlingsfürsorge* wird systematisch und in grossem Masse betrieben. Durch alle möglichen Einrichtungen und Veranstaltungen, durch Sport, Konzerte, Zeitungen, Bibliotheken, Lesesäle, Vorträge und Ausflüge, wird für die Unterhaltung und Belehrung der Jungmannschaft gesorgt. Das kostet freilich viel Geld, aber die Herren haben es ja und betrachten den Aufwand als gute Kapitalanlage. Das Bestreben, dem verfallenden Handwerk durch die Errichtung von städtischen

und staatlichen *Lehrwerkstätten* unter die Arme zu greifen und damit zugleich die berufliche Ausbildung zu fördern, ist viel älteren Datums. Ueber die Resultate herrschen jedoch die widersprechendsten Urteile. Jedenfalls blieb die Meisterlehre die vorherrschende Art der beruflichen Erziehung, und damit war es bis zu Ende des vorigen Jahrhunderts übel bestellt. Der eigentliche Zweck der Lehre wurde sehr häufig, wie schon erwähnt, durch die persönlichen Interessen des Lehrmeisters zurückgedrängt und immer häufiger und dringender wurde das Verlangen laut, dem Verhältnis zwischen Meister und Lehrling eine allgemein bindende gesetzliche Unterlage zu geben.

Wir können hier nicht alle Vereine, Gesellschaften und Interessenverbände aufzählen, die sich an dieser Bewegung beteiligt haben und müssen uns auch versagen, auf die zahlreichen Eingaben an den Bundesrat und die damit verbundenen Gesetzesvorschläge einzutreten. Nur in Paranthesen sei erwähnt, dass auch der Schweizerische Arbeiterbund 1911 den Entwurf zu einem Lehrlingsgesetz beschlossen hat, der vom Gewerkschaftsbund durch Zusatzanträge ergänzt worden ist.

Die Berichte der eidgenössischen Expertenkommissionen über den Gegenstand müssen wir, so interessant sie auch sind, ebenfalls links liegen lassen. Es genüge, festzustellen, dass die Bewegung insofern Erfolg hatte, als die Kantone nach und nach eine gesetzliche Regelung des Lehrlingswesens und der beruflichen Ausbildung in die Hand nahmen und Lehrlingsprüfungen fast überall beim Abschluss der Lehrzeit vorgeschrieben wurden. Gegenwärtig haben alle Kantone — Solothurn, Nidwalden und beide Appenzell ausgenommen — Lehrlingsgesetze und der berufliche Unterricht in Fortbildungsschulen und Fachkursen, der allerorten mehr oder minder gut organisiert ist, wird durch namhafte Bundesbeiträge unterstützt.

Das ist entschieden ein Fortschritt, aber noch lange kein idealer Zustand. Die Rechtsungleichheit in den Kantonen hat ungleiche Bedingungen im wirtschaftlichen Wettbewerb zur Folge. Wenn der eine Kanton die Lehrlingszüchterei verbietet, sind die Unternehmer der Nachbarkantone, in denen kein solches Verbot besteht, im Vorteil.

Die Anwendung interkantonalen Lehrverträge eines ganzen Berufs wird durch die verschiedenen kantonalen Vorschriften erschwert. Vor allem aber verlangt die Konkurrenz mit dem Auslande, das grosse Mittel für die Berufsbildung aufwendet, die grössten Anstrengungen auf diesem Gebiet. Die Schweiz kann ihre Stellung auf dem Weltmarkt nur durch Qualitätsarbeit behaupten, deren wesentlichste Voraussetzung die Berufsbildung ist. Unsere kantonalen Gesetze und Verordnungen sind aber auf diesem Gebiet nicht nur verschieden, sondern auch vielfach lückenhaft, unzureichend und rückständig. *Nicht bloss um ein einheitliches Recht herzustellen, sondern auch, um die vorhandenen Lücken auszufüllen, alles Rückständige der heu-*

tigen Gesetzgebung auszumerzen und eine Grundlage zu schaffen, die allen Anforderungen unserer Zeit entspricht, brauchen wir ein eidgenössisches Gesetz. Ein solches wird um so nötiger, als die Kantone mit der Revision ihrer Gesetze in der Erwartung einer Regelung durch den Bund zurückhalten.

Ueber die *Richtlinien* des künftigen Bundesgesetzes, die der Motivenbericht des Arbeitsamtes sehr eingehend behandelt, müssen wir uns auf das Notwendigste beschränken. Vor allem wirft sich die Frage auf, ob das Gesetz nur über die *berufliche Ausbildung* oder auch über den *Schutz der Lehrlinge* Vorschriften enthalten soll?

Die Antwort ist klar. Der ausschliessliche Zweck des Gesetzes ist, die Berufstätigkeit durch Förderung der beruflichen Ausbildung des Nachwuchses auf jede geeignete Weise zu heben; es sind deshalb alle Bestimmungen auszuschalten, die nicht diesem Zwecke dienen, also auch Bestimmungen über den Lehrlingsschutz. Damit soll deren Notwendigkeit nicht in Frage gestellt werden. Aber sie gehören in ein Arbeiterschutzgesetz, dessen Bestimmungen sich nicht nur auf die Lehrlinge, sondern wenigstens auch auf alle minderjährigen Arbeiter beziehen, wodurch einem illoyalen, erfindungsreichen Betriebsinhaber die Möglichkeit genommen wird, die gesetzlichen Bestimmungen über das Lehrverhältnis durch ein fingiertes Dienstverhältnis zu umgehen. *Der Vollzug des Gesetzes soll Sache der Kantone sein*, die die nötigen Ausführungsvorschriften erlassen. Der Entwurf rechnet mit der *Mitwirkung der Berufsverbände*, die vor dem Erlass wichtiger Verordnungen gehört werden und auch beim Vollzug zur Mitarbeit herangezogen werden sollen. Ueber *Berufsberatung* und psychotechnische Eignungsprüfungen enthält der Vorentwurf keine Bestimmungen. Nur als Aufsichtsbehörde will der Bundesrat in eine Kommission von Sachverständigen auch die Vertreter der Berufsberatung zulassen. Auf dem Gebiet der Psychotechnik ist noch alles im Werden. Sie hat auch mit der beruflichen Ausbildung wenig zu tun und gehört organisch eher zum Arbeitsnachweis und der damit verbundenen Lehrstellenvermittlung.

Dass mit Art. 34ter die *Verfassungsgrundlage* für das Gesetz gegeben ist, steht ausser Frage. Ueber den *Geltungsbereich* könnten nur Zweifel auftauchen, wenn man den Begriff des Gewerbes zu enge fassen und Industrie, Handel und Verkehr ausschliessen wollte. Eine solche Beschränkung liegt aber sicher nicht im Geiste des Verfassungsartikels. *Fabrik* steht — nach Prof. Burckhardt — nicht im logischen Gegensatz zu *Gewerbe*, sondern ist nur eine besondere Art des Gewerbebetriebs. Das war auch immer die allgemeine Auffassung. Schon das Bundesgesetz vom 31. März 1922 über die Beschäftigung von jugendlichen und weiblichen Arbeitern sind Industrie und Verkehr unterstellt worden. Wenn der Handel dort ausgenommen ist, so erklärt sich das nicht aus verfassungsrechtlichen Gründen, sondern dass man sich an das entsprechende Uebereinkommen der ersten internationalen Arbeitskonferenz halten wollte. Die *kantonalen Lehrlingsgesetze* und alle übrigen Vorschriften auf dem Gebiet, das durch das Bundesgesetz geregelt werden soll, sind mit dessen Inkrafttreten aufzuheben. Was das Verhältnis zum *Obligationenrecht* anlangt, so schafft das Gesetz über die berufliche Ausbildung *öffentliches Recht*, dem sich jede privatrechtliche Regelung unterzuordnen hat. Oder mit den Worten des amtlichen Kommentars: «Während das Obligationenrecht grundsätzlich auf den Willen der Kontrahenten abstellt, ist es der Zweck des Vorentwurfs, durch Vorschriften zwingenden Rechts dem öffentlichen Interesse an der beruflichen Ausbildung zu dienen.»

Sicherung und Bedeutung der Betriebsräte in Deutschland.

Anschliessend an die Ausführungen in der Februar-Nummer bleibt nunmehr noch übrig, einiges über den Entlassungsschutz und die Bedeutung des deutschen Betriebsrätegesetzes, bzw. im letzteren Falle der Betriebsräte in den Ländern, wo es diese gibt, zu sagen.

Ein Gesetz von der Bedeutung des Betriebsrätegesetzes ist naturgemäss nur durchzuführen, wenn die Träger, also die Betriebsräte, weitgehend gesichert sind. Bei einem Verstoß gegen die Pflichten aus dem Betriebsrätegesetz gibt es daher kein Recht der Unternehmer zur Entlassung, sondern nur die Möglichkeit, gemäss §§ 39 und 41 die Enthebung vom Amte bei dem Arbeitsgericht zu beantragen. Selbst wenn diesem Antrag stattgegeben wird, ergibt sich daraus nicht die Entlassung. Dann ist der Betriebsrat noch durch die §§ 96 und 97 gegen Entlassungen gesichert. Zur Entlassung eines Mitgliedes der Betriebsvertretung bedarf der Unternehmer der Zustimmung des Betriebsrates. Wird diese verweigert und der Unternehmer nimmt die Entlassung trotzdem vor, dann ist nur notwendig, den Lohn bei dem Arbeitsgericht zu verklagen. Das Arbeitsgericht verurteilt in solchen Fällen die Unternehmer fortlaufend zur Lohnzahlung. Wenn dann der Unternehmer die fehlende Zustimmung der Betriebsvertretung zur Entlassung eines ihrer Mitglieder erlangen will, so muss er bei dem Arbeitsgericht beantragen, diese fehlende Zustimmung zu ersetzen. Aber bis zu dieser Entscheidung muss das Betriebsvertretungsmitglied weiterbeschäftigt werden. Wird die Zustimmung von dem Arbeitsgericht verweigert, dann gilt die etwa inzwischen ausgesprochene Kündigung als vom Arbeitgeber zurückgenommen.

Nur wenn die Kündigung auf einer gesetzlichen oder tariflichen Verpflichtung beruht, oder wenn die Entlassungen wegen Stilllegung des Betriebes notwendig sind und bei fristlosen Kündigungen aus einem wichtigen gesetzlichen Grunde ist die Zustimmung der Betriebsvertretung zur Entlassung eines ihrer Mitglieder nicht erforderlich. Aber auch in diesen Ausnahmefällen ist der Rechtsweg wie im Normalfalle gegeben. Wenn die Gerichte feststellen, dass der angegebene Grund nicht vorliegt, dann gilt auch dann die Kündigung als zurückgenommen.

Bei Arbeitskämpfen (Streik und Aussperrung) scheiden allerdings die vorangeführten Schutzbestimmungen aus. Es handelt sich dann um Kampfmassnahmen der Parteien des kollektiven Arbeitsvertrages (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) und die Betriebsvertretungen werden hiervon ebenso berührt, wie die übrigen Arbeitnehmer. Hieraus entsteht also ein besonderer Nachteil in der Rechtslage nicht.

Wichtig ist dann auch noch, dass den Betriebsvertretungen als solchen die Anwendung der Koalitionskampfmittel versagt ist, und zwar gemäss § 66, Ziffer 3, des Betriebsrätegesetzes. Die Betriebsräte können also selbständig keinen Streik führen. Die Streikdrohung könnte zur Absetzung vom Amte führen. Die Streikausführung dagegen zur fristlosen Entlassung bzw. zur Schadenersatzpflicht, wenn der Streik gesetzswidrig erfolgt. Aber auch diese Regelung enthält keine Benachteiligung der Betriebsräte, sondern dient nur zur klaren Scheidung der gesetzlichen Rechte und Pflichten der Betriebsräte und der Ziele, Forderungen und Massnahmen der Gewerkschaften. Den Betriebsräten als Personen ist der Streik oder die Führung eines Streikes im Auftrage und nach den Beschlüssen ihrer Gewerkschaften keineswegs verboten, nur hat das mit ihrer