

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 36 (1944)
Heft: 9

Artikel: Der Schutz der jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer im öffentlichen Recht des Bundes und des Kantons Zürich
Autor: Leu, G.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353175>

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: 15.01.2026

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

über die Nichterfüllung von Verbindlichkeiten zur Anwendung kommen. Daneben aber findet sich die spezielle Strafbestimmung des Artikels 23, welche auch für die Verletzung der Friedenspflicht Bussen bis zur Höhe von 2000 Franken vorsieht. Dazu träten noch die Konventionalstrafen nach Vereinbarung.

Streikbeteiligung könnte demnach zum Verfall der Vertragsstrafe, überdies zur Büssung nach Bundesbeschluss und schliesslich unter Umständen zu Entlassungen führen. Stünde der Streik mit Bestimmungen der AVE. in Zusammenhang, könnten sich die Streikenden auch nicht darauf berufen, dass nur der Verband verpflichtet wurde, oder dass von diesem ein Zwang ausgeübt worden sei — weil sie eben mit der AVE. selbst durch öffentlich-rechtliche Friedenspflicht gebunden sind. So könnte sich für den einzelnen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsniederlegung an sich z. B. wegen nur kurzer Dauer kein Entlassungsgrund bildete, weil seine Arbeitskampfhandlung die relative aber direkte Friedenspflicht verletzt, diese zwingende Bestimmung sehr ungünstig auswirken.

In dieser unmittelbaren Wirkung der « relativen » Friedenspflicht der AVE. liegt deshalb ein Moment, welches gewissermassen das Resultat der Unmöglichkeit einer AVE. der absoluten Friedenspflicht neutralisiert.

Der Schutz der jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer im öffentlichen Recht des Bundes und des Kantons Zürich.

Von Dr. G. Leu,

Vorsteher des Industrie- und Gewerbeamtes des Kantons Zürich.

Vorbemerkung.

In vielen kriegführenden oder von fremder Macht besetzten Ländern werden heute die *Jugendlichen* und die *Frauen* im Interesse der Produktion zu Arbeiten herangezogen, die früher nur vom *Manne* bewältigt wurden. Je länger der Krieg dauert, um so unbittlicher werden auch die *Jugendlichen* beiderlei Geschlechts und nicht zuletzt auch die *Frauen* in den sich rasend steigernden Arbeitsprozess eingegliedert. Verschlimmert wird dieser Zustand durch die schlechter und spärlicher werdende Ernährung, die schwere Arbeit, die stark verlängerte Arbeitszeit, die gleichzeitig mannigfache Verwendung in Hilfsdiensten, die gewaltige seelische Belastung durch den Krieg und seine tausendfältigen niederdrückenden Folgen, wie Verlust von Familie, Heimstätte, Hab und Gut, der Freiheit und aller anderen Individualrechte. Alle Errungenschaften zum Schutze der Familie, der Frau und Mutter, der heranwach-

senden Jugend sind über Bord geworfen. *Es gilt nur eines, den Krieg um jeden Preis zu gewinnen!* Die Jugend hat frühzeitig die Jugendlichkeit verloren, und das Wesen der Frau und ihre natürliche Bestimmung werden von der Kriegsfurie vernichtet. An den Folgen solcher Entwicklung werden die betroffenen Völker schwer zu tragen haben, und was an seelischer und körperlicher Gesundheit und Volkskraft zerstört wird, erfordert Jahrzehnte zur Wiederaufrichtung.

Demgegenüber sind wir bis heute vom Kriege und solchem Schicksal verschont geblieben. Trotz ständiger militärischer Bereitschaft, erhöhten Arbeitseinsatzes und kriegswirtschaftlicher Einschränkungen mannigfacher Art geht unser Leben einen *verhältnismässig* normalen Gang. Auf sozialpolitischem Gebiete besteht unsere ordentliche Gesetzgebung nach wie vor zu Recht und hat sogar während des Krieges einen beachtlichen Ausbau erhalten (Bundesgesetz über das Mindestalter der Arbeitnehmer, Bundesgesetz über die Heimarbeit, Bundesratsbeschluss über den Schutz der Bergarbeiter). Die *gewerbliche und die kaufmännische Berufsausbildung* und Weiterbildung können wie vor dem Kriege nach den Normen des Bundesgesetzes über die berufliche Ausbildung erfolgen und werden ständig gefördert. Für die Regelung der *Arbeit in den Fabriken* gelten auch heute die Vorschriften des eidg. Fabrikgesetzes. Zurzeit sind wir im Begriffe, den Schutz der jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer *in den Gewerben* auf Grund der vom Bundesrat am 11. Januar 1944 erlassenen Verordnung zu verbessern. Für die Ausarbeitung einer eidgenössischen Altersversicherung und eines Bundesgesetzes über die Arbeit im Handel und in den Gewerben hat der Bundesrat Auftrag gegeben. Auch kantonale Erlasse, welche die Ausgestaltung und Vervollständigung des Schutzes der Arbeitnehmerschaft im Rahmen wirtschaftlicher Tragbarkeit bezwecken, sind in Vorbereitung. Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen, die von einer zunehmenden Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zeugen, hat einen erfreulichen Umfang angenommen.

Bei solcher Entwicklung kann man kaum behaupten, dass wir durch das besondere Glück, bis anhin nicht in das Kriegselend hineingerissen worden zu sein, der Gefahr des Stillesitzens auf dem bereits Vollbrachten und der Verblindung gegenüber den Unzulänglichkeiten im eigenen Hause verfallen seien. Es scheint doch wohl eher, dass sich unsere Demokratie gemäss der erhabenen Zielsetzung der Bundesverfassung zum eigentlichen Wohlfahrtsstaat entwickelt und gerade in der heutigen Zeit im Begriffe ist, in sozialer Hinsicht *Versäumtes nachzuholen*. Ich bin überzeugt, dass wir damit, neben der Förderung der militärischen Abwehrkraft, die beste Leistung für eine dauerhafte Einigkeit unseres Volkes und für die Erhaltung unserer nationalen Existenz und Selbständigkeit vollbringen. Bedenken wir jedoch auch, dass sich die Völker, deren Entwicklung heute auf brutalste Weise unterdrückt wird, nach die-

sem grausamen Vernichtungskriege zweifellos erheben und mit ungestümer Kraft ungeahnte soziale Taten vollführen werden. Nützen wir darum heute die *uns* gegebene Zeit und sorgen wir *nach bester Schweizerart* dafür, dass wir in diesem kommenden Geschehen nicht zurückbleiben, sondern auch durch unseren sozialpolitischen Gemeinschaftssinn vor aller Welt den vollwertigen Beweis der Lebensfähigkeit unseres eidgenössischen Volksstaates erbringen. Zu diesem unserem Aufgabenkreis gehört *die Sorge um die Frau und die heranwachsende Jugend*. Ihr öffentlich-rechtlicher Schutz als Arbeitnehmer ist der Gegenstand dieser Erörterungen.

Der geltende öffentlich-rechtliche Arbeiterschutz für Frauen und Jugendliche.

Der Schutz der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer stellt vom Standpunkte der Volksgesundheit aus einen äusserst wesentlichen Bestandteil unserer Sozialpolitik dar. Wegleitend ist die Erkenntnis, dass die Jugendlichen mit Rücksicht auf ihre körperliche, geistige und seelische Entwicklung, die Frauen im Hinblick auf ihre geringere physische Kraft und Widerstandsfähigkeit gegenüber gesundheitsschädigenden Einflüssen sowie auf ihre natürliche Bestimmung als Trägerinnen neuen Lebens und ihre soziale Stellung eines erhöhten Schutzes bei Ausübung von Erwerbsarbeit bedürfen.

Zunächst ist festzustellen, dass wir *keinen umfassenden und keinen einheitlichen* Arbeiterschutz besitzen. Unser Arbeiterschutz ist in vielen kantonalen und eidgenössischen Erlassen enthalten. Seine Vielgestaltigkeit erschwert den Ueberblick und den Vollzug. Allgemein geregelt ist nur der Arbeiterschutz für das industrielle Personal der Fabriken, und zwar durch das eidg. Fabrikgesetz. Infolge der föderalistischen Struktur der Schweiz und der historischen Entwicklung ist das Charakteristikum unseres Arbeiterschutzes aber *nicht die einheitliche Ordnung, sondern die Regelung durch Spezialerlasse*.

Dieses Bild zeigt sich uns im besonderen auf dem Gebiete des Frauen- und Jugendschutzes. Wir besitzen keine allgemeine *Frauen- oder Jugendschutzordnung*, sondern verschiedene kantonale und eidgenössische Erlasse, welche Vorschriften für den Schutz der weiblichen und der jugendlichen Arbeitnehmer enthalten. Dabei zeigt es sich, dass dieses Schutzrecht heute noch *unvollständig und ungenügend ist*. Jedem, der sich ernstlich damit befasst, drängen sich gewisse Forderungen als unbedingte Notwendigkeit auf.

I.

Der öffentlich-rechtliche Kinder- und Jugendschutz.

Bekanntlich hat der Arbeiterschutz im allgemeinen seinen Anfang mit dem Kinderschutz genommen. Dies ist nicht verwunderlich und kein besonderes Verdienst, denn noch in der ersten Hälfte

des 19. Jahrhunderts, d. h. beim Aufkommen der modernen Industrie, bestanden Verhältnisse, *die zum Aufsehen mahnen mussten*, da Kinder auch unter 10 Jahren in Industrie und Gewerbe in oft langer Arbeitszeit und in hygienisch unhaltbaren Räumen zu anstrengenden Arbeiten verwendet wurden. Dadurch drohten der Volksgesundheit schwere Gefahren, und um diesen zu begegnen, entwickelte sich zunächst auf kantonalem, dann auch auf eidgenössischem Boden ein *öffentlich-rechtlicher Kinder- und Jugendschutz*. Den heutigen Stand der Gesetzgebung kann ich folgendermassen skizzieren:

1. *Das Bundesrecht*: a) *Das Bundesgesetz über das Mindestalter der Arbeitnehmer vom 24. Juni 1938*, das vom Bundesrat für den Kanton Zürich auf den 1. März 1941 in Kraft gesetzt wurde. Diesem Gesetz sind die öffentlichen und privaten Betriebe des Handels, des Handwerks und der Industrie mit Einschluss der Heimarbeit, des Verkehrs (sofern nicht die bundesrechtlichen Vorschriften über das Dienstverhältnis der Bundesbeamten anwendbar sind), des Gast- und Wirtschaftsgewerbes, des Schaustellungs- und Lichtspielgewerbes und verwandter Wirtschaftszweige unterstellt.

Das Gesetz brachte eine allgemeine Heraufsetzung des Mindestalters für den Eintritt ins Erwerbsleben *auf das vollendete 15. Altersjahr* und bedeutet deshalb einen grossen Fortschritt, von dem wir Abweichungen nur in Fällen befürworten, wo es gerechtfertigt erscheint und sich nach allen Richtungen verantworten lässt. Mit seinem Inkrafttreten wurden die Mindestaltersvorschriften des eidg. Fabrikgesetzes, des Bundesgesetzes über die Beschäftigung der jugendlichen und weiblichen Personen in den Gewerben, des Bundesgesetzes über die berufliche Ausbildung und aller kantonalen Erlasse, welche geringere Mindestalter für den Eintritt ins Erwerbsleben zuließen, aufgehoben und ersetzt. *Daneben bleiben anderseits diejenigen Vorschriften der Kantone, die für einzelne Erwerbszweige höhere Mindestalter festsetzen, ausdrücklich vorbehalten*. In der Gesetzgebung des Kantons Zürich werden in verschiedenen Fällen höhere Mindestalter verlangt, so im Kinogewerbe, im Markt- und Hausierwesen, im Gastwirtschaftsgewerbe, bei der Lehrlingsausbildung im Bäcker- und Konditorengewerbe, sowie für Lehrlinge im kaufmännischen Berufe.

Bedauerlich ist, dass das Mindestaltersgesetz nicht auch die *Landwirtschaft* einbezieht, denn, wie die Erfahrung lehrt, werden die Jugendlichen unter 15 Jahren heute in der Landwirtschaft oft zu Arbeiten herangezogen, die besonders bei langer Dauer weit über ihre Kräfte gehen und oft viel schwerer sind als manche Tätigkeit in Industrie und Gewerbe.

In den dem Bundesgesetz über die Beschäftigung der jugendlichen und weiblichen Personen von 1922 unterstellten Betrieben, im Handel und in der Heimarbeit ist zudem die Heranziehung von Kindern, die das 13. Altersjahr vollendet haben, für *Boten-*

gänge, im Handel überdies für leichte *Hilfsarbeiten* zulässig. Diese Ausnahmebestimmungen sollten meines Erachtens wieder aufgehoben werden, denn sie öffnen dem Missbrauch (namentlich durch die Zulassung von sogenannten Botengängen) Tür und Tor, ganz einfach schon deshalb, weil sie sich schlechthin nicht nachkontrollieren lassen.

b) *Das eidg. Fabrikgesetz*. Was die Fabrikbetriebe angeht, so ist Jugendlichen unter 15 Jahren schon *der Aufenthalt in den Arbeitsräumen verboten*. Die Vollzugsverordnung zum Fabrikgesetz zählt ausserdem eine Anzahl von Fabrikationszweigen und Verrichtungen auf, von denen Jugendliche bis zu 16 Jahren bzw. 18 Jahren ausgeschlossen sind. (Die neue Verordnung des Bundesrates vom 11. Januar 1944 ist diesen Vorschriften der Vollzugsverordnung zum Fabrikgesetz weitgehend angepasst.)

Für Personen unter 18 Jahren ist nach dem Fabrikgesetz grundsätzlich auch *Nacht- und Sonntagsarbeit* untersagt. Die Nachtruhe für Jugendliche unter 18 Jahren muss unter allen Umständen wenigstens elf aufeinanderfolgende Stunden betragen und die Zeit von 22 Uhr bis 5 Uhr in sich schliessen. Zu *Ueberzeitsarbeit* dürfen Jugendliche unter 16 Jahren nicht herangezogen werden. Die Arbeit in der Fabrik einschliesslich Schul- und Religionsunterricht soll für Jugendliche unter 16 Jahren die Dauer der normalen Tagesarbeit, d. h. 48 Stunden pro Woche, nicht überschreiten. Eine vor kurzem erfolgte Ergänzung der Vollzugsverordnung zum Fabrikgesetz schliesst ferner die Verwendung von Jugendlichen unter 16 Jahren im *zweischichtigen Tagesbetrieb* aus. Zudem ist das Biga ermächtigt, die Erteilung von Bewilligungen für die Verschiebung der Grenzen der Tagesarbeit auf Beschäftigte über 16 Jahre zu beschränken. Endlich dürfen Jugendliche unter 16 Jahren nicht zu *Hilfsarbeiten* herangezogen werden, die ausserhalb der normalen Arbeitszeit der eigentlichen Fabrikation erfolgen.

c) *Das Bundesgesetz über die Beschäftigung der jugendlichen und weiblichen Personen in den Gewerben von 1922*. Dieses Gesetz, dessen Geltungsbereich ähnlich ist wie derjenige des Mindestaltergesetzes, stipuliert nun ebenfalls das vollendete *15. Altersjahr für den Eintritt ins Erwerbsleben*. Ausserdem enthält es ein Nachtarbeitsverbot für Jugendliche unter 18 Jahren analog dem eidg. Fabrikgesetz. Dagegen fehlen darin Bestimmungen über *Sonntags- und Ueberzeitarbeit*. Ebenso räumt es der obligatorischen Schulpflicht, im Gegensatz zum Fabrikgesetz, keine erhöhte Bedeutung ein. Dieses Bundesgesetz ist *recht lückenhaft*. Es enthält nur Minimalvorschriften. Weitergehende kantonale Schutzbestimmungen bleiben daher in Kraft.

d) *Das Bundesgesetz über die berufliche Ausbildung von 1930* will kein Arbeiterschutzgesetz sein. Trotzdem enthält es einige Schutzvorschriften. Als Lehrlinge gelten dem Gesetz zufolge die aus der Primarschulpflicht entlassenen *Minderjährigen vom vollende-*

ten 15. Altersjahr an, die in einem öffentlichen oder privaten Betriebe arbeiten, um einen bestimmten unter das Gesetz fallenden Beruf zu erlernen.

Lehrlinge darf nur annehmen, wer dafür Gewähr bietet, dass diese *ohne gesundheitliche und sittliche Gefährdung* in seinem Betriebe fachgemäss ausgebildet werden. Die zuständige kantonale Behörde kann einem Betrieb, der diese Voraussetzungen nicht erfüllt, vorübergehend oder dauernd das Recht zur Lehrlingshaltung entziehen oder verweigern. Das Lehrverhältnis muss *durch schriftlichen Vertrag* geregelt werden, welcher der zuständigen kantonalen Behörde einzureichen ist und von dieser dahin überprüft wird, ob er den gesetzlichen Vorschriften entspricht.

Der Betriebsinhaber hat die Gesundheit des Lehrlings zu schonen, ihn *vor schlechten Einflüssen* bei der Arbeit zu bewahren und *vor Misshandlungen oder Beleidigungen* durch Betriebsangehörige zu schützen.

Ferner darf nach dem Bundesgesetz die *Arbeitszeit* der Lehrlinge nicht länger sein als die der Arbeiter und Angestellten des gleichen Betriebes oder, wenn keine solchen beschäftigt werden, nicht länger als es ortsüblich ist. Dem Lehrling müssen im Jahr wenigstens 6 Arbeitstage *Ferien* gewährt werden, und für diese Zeit darf kein Lohnabzug gemacht werden.

Lebt der Lehrling in der Hausgemeinschaft des Betriebsinhabers, so hat dieser die sittliche Entwicklung des Lehrlings zu überwachen, für gesunde und angemessene Unterkunft und Nahrung zu sorgen und ihm den Unterhalt mit Inbegriff der Pflege und ärztlichen Behandlung für die Dauer von 14 Tagen zu gewähren, wenn er infolge von Krankheit oder Unfall ohne eigenes Verschulden nicht arbeiten kann.

Der Betriebsinhaber hat den Lehrling zum *Besuch des beruflichen Unterrichts* anzuhalten und ihm dafür, sowie für die gesetzlich vorgeschriebenen *Prüfungen* die nötige Zeit freizugeben. *Arbeit im Stücklohn* ist für einen Lehrling nur zulässig, soweit sie die Ausbildung nicht beeinträchtigt.

Dies sind im wesentlichen *alle* Arbeiterschutzzvorschriften des Bundesgesetzes über die berufliche Ausbildung zugunsten der Lehrlinge. Das Bundesgesetz schliesst jedoch mit der bedeutungsvollen Bestimmung, *dass die eidgenössischen und kantonalen Arbeiterschutzzvorschriften vorbehalten bleiben.*

Noch eine Reihe anderer Erlasse des Bundes enthalten Schutzbestimmungen für jugendliche Arbeitnehmer bzw. für Kinder, so das Bundesgesetz über die Heimarbeit von 1940, das Bundesgesetz betreffend die Arbeitszeit beim Betrieb der Eisenbahnen und anderer Verkehrsanstalten von 1920 bzw. die bundesrätliche Verordnung betreffend die Beschäftigung jugendlicher Personen bei den Transportanstalten von 1923, ferner das Bundesgesetz betreffend die Fabrikation und den Vertrieb von Zündhölzchen von 1898/1905. Auf diese Vorschriften möchte ich jedoch hier nicht näher ein-

treten. Dagegen möchte ich noch kurz auf zwei *bedeutsame Bestimmungen des Schweizerischen Strafgesetzbuches* verweisen. Artikel 134 schützt Kinder unter 16 Jahren vor Misshandlung, Vernachlässigung oder grausamer Behandlung durch die Personen, denen die Pflege oder Obhut obliegt. Voraussetzung der Bestrafung ist jedoch, dass durch diese Handlungsweise die Gesundheit oder geistige Entwicklung eine Schädigung oder Gefährdung erleidet. Eine *eigentliche arbeiterschutzrechtliche Strafbestimmung* stellt sodann Artikel 135 auf, der die Ueberanstrengung von Kindern oder Untergebenen mit Strafe bedroht. Geschützt ist hier das eigene unmündige Kind des Täters, aber auch die ihm untergebenen unmündigen oder weiblichen (usw.) Arbeiter, Angestellten, Lehrlinge, Dienstboten. Eine Ueberanstrengung im Sinne dieser Bestimmung liegt aber nur dann vor, wenn sie aus Selbstsucht, d. h. zur Ausbeutung, oder aus Bosheit erfolgt und zudem in einer Weise, dass die Gesundheit des Ueberanstrengten eine Schädigung oder schwere Gefährdung erleidet. Schliesslich ist in Artikel 136 noch die Verabreichung geistiger Getränke an Kinder unter 16 Jahren unter Strafe gestellt, sofern dadurch die Gesundheit des Kindes geschädigt oder gefährdet wird.

2. *Das kantonalzürcherische Recht:* Das Arbeiterschutzrecht des Kantons Zürich und im besonderen unser kantonales Jugend- und Frauenschutzrecht ist ebenfalls in verschiedenen Spezialerlassen enthalten. Wir stossen hier auf dieselbe Rechtszersplitterung wie im Bunde. Das kantonale Jugendschutzrecht ist aber, soweit heute die Zuständigkeit des Kantons überhaupt noch reicht, im allgemeinen entgegen anders lautenden Behauptungen besser entwickelt als das Bundesrecht, wenn es auch nach verschiedenen Richtungen revisions- und ergänzungsbedürftig ist.

Ich erwähne zunächst das *Gesetz betreffend den Schutz der Arbeiterinnen von 1894*, das auf alle dem eidg. Fabrikgesetz nicht unterstellten Geschäfte, in welchen weibliche Personen gegen Lohn oder zur Erlernung eines Berufes arbeiten, Anwendung findet, nicht aber auf die landwirtschaftlichen Betriebe, die kaufmännischen Büros und das Wirtschaftsgewerbe, sowie die Kaufläden mit Bezug auf das Verkaufspersonal. Neben den allgemeinen Frauenschutzbestimmungen enthält unser Arbeiterinnenschutzgesetz *verschiedene Vorschriften, die den jugendlichen Arbeiterinnen zugute kommen.*

Was das *Mindestalter* für den Eintritt ins Erwerbsleben anbelangt, so ist hier selbstverständlich auch die Regelung des Bundesgesetzes über das Mindestalter massgebend. Gegenüber dem Bundesgesetz über die Beschäftigung der jugendlichen und weiblichen Personen in den Gewerben füllt unser Arbeiterinnenschutzgesetz eine wesentliche Lücke aus, indem es vorschreibt, dass zu *Ueberzeitarbeit* nur Arbeiterinnen im Alter von über 18 Jahren und nur mit ihrer Zustimmung verwendet werden dürfen. Ein *ausdrückliches Nachtarbeitsverbot* enthält dieses Gesetz nicht. Ein

solches Verbot ergibt sich aber daraus, dass unser Arbeiterinnenschutzgesetz die tägliche Höchstarbeitszeit und die Arbeitszeitgrenzen festlegt. *Diese Regelung ist zwingendes Recht, so dass Nachtarbeit dadurch ausgeschlossen ist.* Zudem haben wir heute das Nachtarbeitsverbot des Bundesgesetzes über die Beschäftigung der jugendlichen und weiblichen Personen in den Gewerben. Ferner verbietet das kantonale Arbeiterinnenschutzgesetz die *Arbeit an Sonn- und Festtagen* und räumt über die Mittagszeit eine *Pause* von wenigstens 1½ Stunden ein. Die obligatorischen Unterrichtsstunden für Mädchen unter 18 Jahren zählen bei Berechnung der zulässigen Arbeitszeit mit.

Mehrere und recht fortschrittliche Jugendschutzvorschriften finden wir ferner im kantonalen *Gesetz über das Gastwirtschaftsgewerbe und den Klein- und Mittelverkauf von alkoholhaltigen Getränken von 1939*. (Für die Bedienung: weibliche Angestellte mindestens 20, männliche mindestens 16 Jahre; Schutz gegen übermässige Anstrengung; gesunde Schlafräume; Anspruch auf gesunde und ausreichende Verpflegung; Lohnschutzbestimmungen; Anspruch auf bezahlte Ferien; Verbot der Beschäftigung von Jugendlichen unter 16 Jahren im Wirtschaftsbetrieb nach 20 Uhr; obligatorische Unfallversicherung usw.)

Auch das kantonale *Gesetz betreffend das Markt- und Hausierwesen von 1894* enthält Jugendschutzvorschriften. Zudem wirken sich das kantonale *Ladenschlussgesetz* und die gestützt auf dieses Gesetz erlassenen kommunalen Ladenschlussverordnungen, sowie das kantonale *Gesetz betreffend die öffentlichen Ruhetage von 1907* indirekt ebenfalls als Schutz auch des jugendlichen Arbeitnehmers aus.

Schliesslich seien mir einige Bemerkungen zu den Lehrlingschutzvorschriften des kantonalen *Einführungsgesetzes von 1938 zum Bundesgesetz über die berufliche Ausbildung* gestattet. Ich habe bereits erwähnt, dass das Bundesgesetz über die berufliche Ausbildung die kantonalen Arbeiterschutzvorschriften zugunsten der Lehrlinge ausdrücklich vorbehält und selbst kein Arbeiterschutzgesetz sein will. *Die Kantone sind somit befugt, Schutzvorschriften für die Lehrlinge aufzustellen, die über das hinausgehen, was das Bundesgesetz vorschreibt.* Verschiedene kantonale Einführungsgesetze haben denn auch Schutzvorschriften aufgestellt, die weitergehen als das, was das Bundesgesetz enthält; so auch das zürcherische Einführungsgesetz.

Unser Einführungsgesetz setzt zunächst fest, dass die *tägliche Arbeitszeit* der Lehrlinge 9 Stunden nicht überschreiten darf. Für einzelne Berufe kann der Regierungsrat nach Anhörung der Berufsverbände diese maximale Arbeitszeit auf 10 Stunden ausdehnen. Ferner dürfen die Lehrlinge *nicht vor 6 Uhr und nicht nach 20 Uhr beschäftigt werden*. Für Ueberschreitungen dieser Tagesgrenzen kann der Regierungsrat ebenfalls Ausnahmegewilligungen gewähren, aber nur dann, wenn der geordnete Betrieb sonst nicht

möglich ist und die Ausbildung dies verlangt. Die *Mittagspause* muss für Lehrlinge wenigstens 1 Stunde betragen; davon kann die Direktion der Volkswirtschaft bei besonderen Verhältnissen Ausnahmen bewilligen. Was die *Ruhezeit* anbelangt, so muss Lehrlingen unter 18 Jahren eine 11stündige ununterbrochene Ruhezeit, jenen über 18 Jahren eine solche von 10 Stunden gewährt werden.

Die Leistung von *Ueberzeitarbeit* darf nur von Lehrlingen im Alter von mehr als 16 Jahren und nur vorübergehend, ferner bei periodisch wiederkehrenden, ausserordentlichen Arbeiten (Rechnungsabschlüsse, Inventuren, Nachholen von Arbeit nach Betriebsstörung, bei Arbeitsüberhäufung in der Saison usw.) verlangt werden.

Die *Aufräumungsarbeiten*, die der Lehrling zu verrichten hat, sollen während der gesetzlichen Arbeitszeit erfolgen. Der Betriebsinhaber hat dem Lehrling ferner die notwendige Zeit für den *obligatorischen Schulbesuch und den Religionsunterricht* ohne Lohnabzug freizugeben, wobei die ausgefallene Arbeitszeit nicht nachgeholt werden darf. Im weiteren ist es verboten, dem Lehrling über die Arbeitszeit des Betriebes hinaus Arbeit nach Hause mitzugeben.

Grundsätzlich ist auch die *Arbeit an öffentlichen Ruhetagen für Lehrlinge* verboten. Hingegen kann der Regierungsrat nach Anhörung der Berufsverbände diejenigen Berufsarten bezeichnen, in denen Lehrlinge auch an den öffentlichen Ruhetagen beschäftigt werden dürfen; die regelmässige Sonntagsarbeit darf aber 6 Stunden nicht übersteigen.

Unser Einführungsgesetz enthält auch eine *Ferienbestimmung*. Danach hat der Lehrling in jedem Lehrjahr ohne Lohnabzug einen Ferienanspruch von 12 Arbeitstagen, wovon die Hälfte zusammenhängen muss.

Immer wieder wird die Vorschrift ausser acht gelassen, dass jeder Lehrling bei einer anerkannten *Krankenkasse* für ärztliche Behandlung und Arznei versichert sein muss. Bedauerlicherweise stipuliert unser Einführungsgesetz im Gegensatz zu andern Kantonen *nicht die obligatorische Unfallversicherung der Lehrlinge*.

Eine bedeutsame Bestimmung ist der Paragraph 8. Danach erlässt der Regierungsrat, *wo die gesundheitlichen oder beruflichen Interessen es erfordern*, nach Anhörung der Berufsverbände Bestimmungen über das Mindestalter, ärztliche Untersuchungen oder Eignungsprüfungen und bezeichnet die Berufe, auf welche die Massnahmen Anwendung finden. Solche Vorschriften hat der Regierungsrat durch Verordnungen über die Lehrlingsausbildung im Bäcker- und Konditorengewerbe, im Coiffeurgewerbe und im Gastgewerbe erlassen.

Die Schutzbestimmungen unseres Einführungsgesetzes zeigen, dass der kantonale Lehrlingsschutz *keineswegs unentwickelt ist, wie von Unwissenden schon behauptet wurde*; sie lassen auch erkennen, dass dem Lehrling ein weit besserer Schutz zukommt als dem jugendlichen Hilfsarbeiter. Diese Ungleichheit sollte ver-

schwinden, denn es ist nicht einzusehen, weshalb Jugendliche, die nicht Lehrlinge sind, nicht des gleichen Schutzes bedürfen. Es ist zu hoffen, dass dieser Forderung im kommenden Bundesgesetz über die Arbeit im Handel und in den Gewerben Rechnung getragen wird.

3. *Postulate für den Ausbau des öffentlich-rechtlichen Schutzes jugendlicher Arbeitnehmer:* Der geschilderte Schutz der jugendlichen Arbeitnehmer ist in seiner Gesamtheit nicht nur *uneinheitlich*, sondern auch lückenhaft und z. T. ganz *ungenügend*. Sein weiterer Ausbau ist vom sozialen und vom Standpunkte der Volksgesundheit aus eine Notwendigkeit und sollte nicht länger hinausgeschoben werden. Dabei darf aber die wirtschaftliche Tragbarkeit nicht ausser acht gelassen werden. So wenig wie der Arbeiterschutz im allgemeinen so weit gehen darf, dass er die wirtschaftliche Existenz der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer untergräbt, so wenig darf dies durch den Jugendschutz im besonderen geschehen. Ferner darf die Verbesserung des Jugendschutzes vor allem *nicht auf Kosten der Ertüchtigung* erfolgen. Massnahmen, welche Verweichlichung zur Folge hätten, würden das Gegenteil von Jugendschutz bedeuten. In einer Zeit, die hart ist und vielleicht noch härtere Anforderungen stellen wird, wäre es geradezu eine Gefahr, die Jugend in Vorstellungen zu erziehen, die der Wirklichkeit nicht entsprechen. Das ständige Fortschreiten der technischen Entwicklung und die sich mehr und mehr steigernde Arbeitsintensität machen aber auf der anderen Seite die Ausgestaltung des Schutzes der arbeitenden Jugend zum staatspolitischen Erfordernis. Eine geistig und körperlich gesunde Jugend ist die Voraussetzung für ein gesundes und starkes Volk. Nach meiner Meinung sind im wesentlichen folgende Forderungen zu erfüllen:

- a) Aerztliche Untersuchung aller Jugendlichen vor dem Eintritt ins Erwerbsleben und Ueberwachung des Gesundheitszustandes durch periodische ärztliche Untersuchungen.
- b) Verbot der Beschäftigung Jugendlicher in gesundheitsschädlichen und sittlich gefährdenden Berufen.
- c) Obligatorische Kranken- und Unfallversicherung für alle Jugendlichen (nicht nur Lehrlinge).
- d) Verkürzung der Arbeitszeit der Jugendlichen bis zum erfüllten 17. Altersjahr auf 44 Stunden pro Woche und in diesem Rahmen auf maximal 9 Stunden pro Tag inklusive Aufräumungsarbeiten und Schulbesuch.

Gewährung eines freien Nachmittages pro Woche.

Festlegung einer mindestens 1½stündigen Mittagspause.

- e) Ueberstundenarbeit für Jugendliche bis zum erfüllten 18. Altersjahr nur in Notfällen und mit Bewilligung der zuständigen Behörde.
- f) 3 Wochen bezahlte Ferien für alle jugendlichen Arbeitnehmer bis zum vollendeten 18. Altersjahr.

- g) Bessere Entlohnung der Jugendlichen.
- h) Weiterbeschäftigung nach vollendeter Lehre während mindestens 3 Monaten.

Allgemein:

- i) Grundsätzlich gleicher Schutz für alle Jugendlichen (Lehrlinge und Nichtlehrlinge).
- k) Aufnahme von Jugendschutzbestimmungen in die Gesamtarbeitsverträge.

Es ist zu wünschen, dass bei der *Abfassung des Bundesgesetzes über die Arbeit im Handel und in den Gewerben*, durch das eine gewisse Rechtsvereinheitlichung ermöglicht wird, den Forderungen nach vermehrtem Schutz des jugendlichen Arbeitnehmers Rechnung getragen und dass dann dieses Bundesgesetz die Revision und Ergänzung der fabrikgesetzlichen Vorschriften ebenfalls im Sinne einer Ausgestaltung des Jugendschutzes befruchten wird.

II.

Der öffentlich-rechtliche Frauenschutz.

Im *Bund* sind es im wesentlichen folgende Gesetze, welche besondere Bestimmungen über Arbeiterinnenschutz enthalten: Das *Bundesgesetz über die Arbeit in den Fabriken von 1914/1919*, das *Bundesgesetz über die Beschäftigung von jugendlichen und weiblichen Personen in den Gewerben von 1922*, das *Bundesgesetz betreffend die Arbeitszeit beim Betrieb der Eisenbahnen und anderer Verkehrsanstalten von 1920*, und nun auch das *Bundesgesetz über die Heimarbeit von 1940*.

Als *kantonalen* Erlass besitzen wir das *Gesetz betreffend den Schutz der Arbeiterinnen von 1894*. Im weiteren sind im *kantonalen Gesetz über das Gastwirtschaftsgewerbe und den Klein- und Mittelverkauf von alkoholhaltigen Getränken von 1939* Frauenschutzbestimmungen enthalten. Ferner ist noch der *Normalarbeitsvertrag für Hausangestellte vom 11. Januar 1934* zu erwähnen. Das ist aber im wesentlichen alles, und es sei gleich vorweg festgestellt, dass der *Schutz der weiblichen Arbeitnehmer bei uns in der Schweiz ausserordentlich dürftig ist*. Man kann ihn kurz etwa wie folgt darstellen:

a) *Einschränkung der Arbeitszeit*: Bezüglich der *Arbeitsdauer* und der *Arbeitsruhe* enthält das eidg. Fabrikgesetz folgende Sonderschutzbestimmungen: Die Verlängerung der normalen Arbeitsdauer (Ueberzeitarbeit) darf für Arbeiterinnen allgemein 140 Stunden pro Jahr nicht übersteigen. Besorgerinnen eines Hauswesens ist die Ausführung von *Hilfsarbeiten* verboten, soweit diese die Dauer der normalen Tagesarbeit überschreiten. Dauert die *Mittagspause* nicht wenigstens 1½ Stunden, so ist diesen Frauen das Verlassen der Arbeit eine halbe Stunde vor Beginn der Pause zu gestatten.

Sämtlichen weiblichen Personen ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren, welche die Zeit zwischen 10 Uhr abends und 5 Uhr morgens in sich schliessen muss. (Die Schweiz ist dem internationalen Uebereinkommen betreffend die Nachtarbeit der Frauen vom Jahre 1919 mit Revision von 1934 beigetreten.) Durch Bewilligung für *Ueberzeitarbeit* kann in Fällen, wo die Verhütung eines sonst unvermeidlichen Verlustes an Materialien, die einem sehr raschen Verderben ausgesetzt sind, es erfordert, die 11stündige Dauer der Nachtruhe für Arbeiterinnen über 16 Jahre an maximal 60 Tagen pro Jahr auf 10 Stunden verkürzt werden. Die Verwendung von weiblichen Personen zu *Sonntagsarbeit* ist verboten.

In *nicht fabrikmässigen Gewerbebetrieben* besteht durch das Bundesgesetz über die Beschäftigung der jugendlichen und weiblichen Personen in den Gewerben ein *Nachtarbeitsverbot* für alle weiblichen Arbeitnehmer ohne Unterschied auf das Alter. Unser kantonales Arbeiterinnenschutzgesetz enthält ein Verbot der Arbeit an Sonn- und Festtagen. Ferner legt es die maximale tägliche Arbeitszeit fest und bestimmt Tagesgrenzen und Mittagspause. Es beschränkt im weiteren die tägliche und jährliche Ueberzeitarbeit und setzt einen Lohnzuschlag für Ueberzeitarbeit fest, für welche die Bewilligungspflicht besteht.

b) *Verbot gesundheitsschädlicher Arbeiten.* Nach dem eidg. Fabrikgesetz ist der Bundesrat ermächtigt, diejenigen Fabrikationszweige und -verrichtungen zu bezeichnen, bei denen weibliche Personen nicht verwendet werden dürfen. Hiervon hat der Bundesrat in der Vollzugsverordnung zum Fabrikgesetz Gebrauch gemacht. Eine gleiche Ermächtigung findet sich in Artikel 8 des Bundesgesetzes über die Beschäftigung der jugendlichen und weiblichen Personen in den Gewerben. Zu der nunmehr am 11. Januar 1944 vom Bundesrat erlassenen Verordnung ist ein Kreisschreiben der Direktion der Volkswirtschaft vom 5. Mai 1944 ergangen.

c) *Wöchnerinnenschutz.* Ein gesetzlicher Schutz der Schwangeren und Wöchnerinnen in Fabriken soll in der Schweiz erstmals in einem Erlass des Kantons Glarus vom Jahre 1864 verwirklicht worden sein. Das erste schweizerische Fabrikgesetz von 1877 bestimmte für Wöchnerinnen eine Schonfrist von 2 Wochen vor und 6 Wochen nach der Niederkunft und räumte überdies dem Bundesrat das Recht ein, schwangeren Frauen die Beschäftigung in gewissen Fabrikationszweigen zu verbieten. Das revidierte Fabrikgesetz von 1914/1919 hat sonderbarerweise die Ruhezeit für Schwangere vor der Niederkunft preisgegeben und lediglich bestimmt, dass Wöchnerinnen 6, auf ihren Wunsch 8 Wochen von ihrer Niederkunft an nicht beschäftigt werden dürfen. Es schreibt ferner vor, dass ihnen während dieser Zeit oder auf einen Termin, der in diese Zeit fällt, nicht gekündigt werden darf. Schwangere Frauen haben zudem das Recht, die Arbeit auf blosser Anzeige hin vorübergehend oder gänzlich zu verlassen.

Das Bundesgesetz über die Beschäftigung der jugendlichen und weiblichen Personen in den Gewerben enthält leider keine Schutzvorschriften zugunsten der Wöchnerinnen. Unser wesentlich älteres kantonales Arbeiterinnenschutzgesetz füllt diese Lücke dürftig aus, indem es für Wöchnerinnen ein Verbot der Arbeit nach der Niederkunft innert 4 Wochen aufstellt und ihnen die Berechtigung verleiht, bis auf 6 Wochen von der Arbeit fernzubleiben. Ein Verbot der Ueberzeitarbeit für schwangere Frauen enthält auch unser Arbeiterinnenschutzgesetz nicht. Durch die bundesrätliche Verordnung vom 11. Januar 1944 wird auf die Schwangeren und Wöchnerinnen vom Standpunkte des Betriebsschutzes aus vermehrte Rücksicht genommen.

Für den Ausbau des Arbeiterinnenschutzes lassen sich im allgemeinen etwa folgende *Postulate* aufstellen:

1. Schaffung einer Mutterschaftsversicherung.
2. Verbot der Erwerbsarbeit mindestens 4 Wochen vor und 8 Wochen nach der Niederkunft. Kündigungsschutz damit verbunden. (Diese Forderung ist nur möglich, wenn das Postulat 1 verwirklicht ist.)
3. Freier Werktagsnachmittag für alle Frauen und auf Wunsch hin freier Samstag für Frauen, die ein Hauswesen zu besorgen haben.
4. Festsetzung der Arbeitszeit auf maximal 48 Stunden pro Woche und maximal 9 Stunden pro Tag.
Mittagspause von mindestens 1½ Stunden.
Einführung von Ruhepausen während der Arbeitszeit.
5. Nachtruhe von mindestens 12 Stunden.
6. Verlängerung der Arbeitszeit (Ueberzeit) um höchstens eine Stunde pro Tag und während maximal 40 Tagen im Jahr, sowie nur mit Bewilligung der zuständigen Behörde. Verbot der Ueberzeitarbeit für schwangere Frauen.
7. Einräumung angemessener bezahlter Ferien.
8. Obligatorische Kranken- und Unfallversicherung.

Schlusswort.

Ich möchte nicht schliessen, ohne besonders auf die Verordnung zu verweisen, die der Bundesrat am 11. Januar 1944 gestützt auf Artikel 8 des Bundesgesetzes vom 31. März 1922 über die Beschäftigung der jugendlichen und weiblichen Personen in den Gewerben erlassen hat und die, in enger Anlehnung an die Bestimmungen der Fabrikgesetzgebung, diejenigen gesundheitsschädlichen gewerblichen Arbeiten umschreibt, bei denen jugendliche Personen unter 18 Jahren und weibliche Personen über 18 Jahre nicht oder nur unter besonderen Bedingungen beschäftigt werden dürfen. Zu dieser Verordnung hat die Direktion der Volkswirtschaft des Kantons Zürich am 5. Mai 1944 in Form eines Kreisschreibens eine vor-

läufige Wegleitung erlassen, die den Vollzug in der Praxis erleichtern soll. Die bundesrätliche Verordnung ist geeignet, den jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmern in den Gewerbebetrieben, die nicht dem eidgenössischen Fabrikgesetz unterstehen, den gleichen Schutz zu verschaffen, den diese Arbeitnehmer in den vom Fabrikgesetz erfassten Betrieben schon längst geniessen.

Damit bin ich am Schlusse meiner Ausführungen. Ich habe mich bemüht, das vielseitige und recht komplizierte Schutzrecht zugunsten der jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer übersichtlich darzustellen und aus dem weitschichtigen Gebiet nur das Wesentlichste herauszugreifen. Die Mannigfaltigkeit und Uneinheitlichkeit der Schutzbestimmungen zugunsten der jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer erschweren den Vollzug ausserordentlich. Um so notwendiger ist es, dass die zuständigen staatlichen und Gemeindeorgane ihm ihre ganze Aufmerksamkeit schenken. Das Ideal wäre die Zusammenfassung aller Schutzvorschriften in einer fortschrittlichen eidgenössischen Frauen- und Jugendschutzordnung. Sofern es nicht dazu kommt, ist wenigstens zu hoffen, dass das kommende Bundesgesetz über die Arbeit im Handel und in den Gewerben und die anzustrebende Revision des eidgenössischen Fabrikgesetzes zu einer wesentlichen Rechtsvereinheitlichung beitragen und die Forderungen nach besserem Frauen- und Jugendschutz verwirklichen werden.

Kriegswirtschaftliche Massnahmen des Bundes im zweiten Quartal 1944.

Abkürzungen:	BR	= Bundesrat
	BRB	= Bundesratsbeschluss
	EVD	= Eidg. Volkswirtschaftsdepartement
	KIAA	= Kriegs-Industrie- und -Arbeits-Amt
	EKEA	= Eidg. Kriegs-Ernährungsamt
	Verf.	= Verfügung
	EG	= Eidgenössische Gesetzesammlung

4. April. Zum Schutze der Kulturen vor Käfer- und Engerlingfrass wird die *Sammlung und Verwertung der Maikäfer* im Jahre 1944 als obligatorisch erklärt. (Verf. des EKEA — EG Nr. 14.)

5. April. Die Verf. des KIAA vom 19. November 1943 über die *Verwendung von elektrischer Energie* wird aufgehoben. (Verf. des KIAA — EG Nr. 15.)

6. April. Die Verf. des EKEA vom 31. Januar 1944 über die *Abgabe von Lebens- und Futtermitteln (Kartoffelbrot)* wird auf den 1. Mai 1944 aufgehoben. (Verf. des EKEA — EG Nr. 15.)

14. April. Ein BRB verfügt nähere *Vorschriften über die abzuliefernden gebrannten Wasser*. (EG Nr. 16.)

18. April. Zur Förderung einer zweckmässigen und hinreichenden Ernährung der minderbemittelten Bevölkerung wird das EKEA ermächtigt, Massnahmen von Kantonen und Gemeinden, die die *verbilligte Abgabe von Butter* zum Zwecke haben, unter näher angeführten Voraussetzungen und Bedingungen zu unterstützen. (Verf. des EVD — EG Nr. 16.)