Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 37 (1945)

Heft: 9

Artikel: Das kommende Arbeitsrecht im Handel und in den Gewerben

Autor: Gysin, Arnold

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-353213

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: 13.12.2025

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

soziale, kulturelle und politische Fragen) und nach geopolitischen Gesichtspunkten (Sektionen für die verschiedenen Weltteile). Endlich müsste untersucht werden, wer solchen Sektionen vorzustehen hätte (z. B. Legationsräte) und wie die Verbindung zwischen den beiden Sachgebieten durch eine oberste Leitung hergestellt werden könnte (z. B. Ernennung von Leitern für die beiden Sachgebiete, die ihrerseits wieder dem Leiter des Politischen Departementes unterstellt werden könnten).

Wir machen diese Vorschläge unverbindlich. Sie sollen als Diskussionsgrundlage dienen. Wir schlagen deshalb vor, eine Kommission einzusetzen, die zuhanden des Bundesrates einen Bericht über die Reform des Politischen Departementes auszuarbeiten hätte. Wir sind bereit, Vertreter in eine solche Kommission abzuordnen.

Wir bitten Sie um baldige Stellungnahme, da die aussenpolitische Krise, in der sich die Schweiz seit einiger Zeit befindet, durch den Personenwechsel im Politischen Departement nicht behoben worden ist.

Das kommende Arbeitsrecht im Handel und in den Gewerben.

Von Arnold Gysin, Luzern.

I.

Vorgeschichte.

Ueber den Schutz der Arbeit im Handel und in den Gewerben sind 1933 vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund Richtlinien und Postulate publiziert worden*. Die Richtlinien, die in Verbindung standen mit Vorarbeiten und gemeinsamen Besprechungen des Schweiz. Gewerkschaftsbundes einerseits und der Angestelltenverbände anderseits, sahen eine Bundesgesetzgebung auf der Grundlage der revidierten Wirtschaftsartikel, somit mit erweitertem Geltungsbereich vor. Ferner postulierte man weitgehende Vorbehalte zugunsten fortschrittlicher kantonaler Arbeitsgesetze, einen ausgedehnten Lohn- und Kündigungsschutz, einen Minimalanspruch von Jahresferien für alle Arbeitnehmer, die 48-Stunden-Woche als Grundlage mit beruflich abgestuften höheren Ansätzen. Als Krisenmassnahme wurde schon damals die Möglichkeit der allgemeinen Herabsetzung der Arbeitszeit durch Verordnung verlangt. Für die Heimarbeiter wurde eine gesetzliche Ordnung gefordert, die in der Folge durch das Bundesgesetz über die Heimarbeit vom 12. Dezember 1940 separat verwirklicht worden ist.

---

* Gysin, Richtlinien und Postulate zum Schutz der Arbeit in den Gewerben, « Gewerkschaftliche Schriften », Heft Nr. 7, 1933.

Im Frühjahr 1935 wurde der amtliche Vorentwurf zu einem Bundesgesetz über die Arbeit im Handel und in den Gewerben von H. Pfister, Altdirektor des Biga, publiziert*. Nach eingehenden Vorarbeiten reichte der Schweiz. Gewerkschaftsbund dem Eidg. Volkswirtschaftsdepartement im Oktober 1935 einen gedruckten, die ganze Materie umfassenden Gesetzesentwurf ein. Aehnliche Gesetzesentwürfe sind auch durch die Angestelltenverbände publiziert und den Behörden unterbreitet worden.

II.

Die Arbeit der vorberatenden Kommission.

Die eigentliche Gesetzgebungsarbeit für das vom Bundesrat schon 1908 versprochene Bundesgesetz ist erst im Herbst 1943 aufgenommen worden. Die Arbeitnehmer mussten mitansehen, wie aus dem im November 1908 in Aussicht genommenen Gesetzgebungswerk vorerst das Berufsbildungsgesetz und das Bundesgesetz über den unlauteren Wettbewerb herausgelöst und vorweggenommen wurden. Nachdem die Arbeiterschaft dem Gewerbe nun aber für das Zustandekommen dieser Gesetze ihre tatkräftige Hilfe geliehen hat, erwartet sie, dass Gegenrecht geübt, d. h., dass für den inhaltlichen Ausbau wie auch für die Verwirklichung und spätere Durchsetzung des gewerblichen Arbeitsschutzes seitens des Handels und des Gewerbes eine loyale Haltung eingenommen werde. Wie wichtig, ja für die soziale Zukunft der Schweiz entscheidend dies ist, lässt sich daraus ersehen, dass das kommende Gesetz auf alle gewerblichen Arbeiter und auf die Angestellten im Handel, in Banken, in Büros, in sämtlichen Verkaufsgeschäften, auf alle Arbeitnehmer im Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbe anwendbar sein wird. Nach bisheriger Schätzung wird das Gesetz daher zirka 700 000 Arbeitnehmer und über 200 000 Betriebe erfassen. Damit erstreckt sich der Arbeitsschutz in der Schweiz erstmals über weite Gebiete, die bis anhin von ihm nicht oder nur im begrenzten Umfang erreicht worden sind. Seitens des Bundes war nur der unzulängliche Spezialarbeitsschutz vorhanden (so z. B. das Ruhezeitgesetz, das Mindestaltergesetz und das Bundesgesetz über die Beschäftigung der jugendlichen und weiblichen Personen in den Gewerben, die alle drei nun aufgehoben und in das neue Gesamtgesetz verarbeitet werden sollen). In den Kantonen bestanden vielerorts überhaupt keine zeitgemässen und umfassenden Arbeitsschutzgesetze. Ausnahmen, wie z. B. der Kanton Baselstadt, bestätigen die Regel.

Im Herbst 1943 hat das Eidg. Volkswirtschaftsdepartement nun endlich eine vorberatende Expertenkommission eingesetzt, die

---

* Gysin, Zum Vorentwurf eines Bundesgesetzes über die Arbeit im Handel und in den Gewerben, «Gewerkschaftliche Rundschau», Band 27, 1935, S. 273 ff.

durch den Direktor des Biga unter Assistenz der Spezialbeamten des eidgenössischen Arbeiterschutzes geleitet wurde und sich aus einer Arbeitgeber- und Arbeitnehmergruppe von je sechs Vertretern zusammensetzte (wovon vier auf Vorschlag des Schweiz. Gewerkschaftsbundes). Dazu kamen je drei Vertreter der Kantone und der Wissenschaft, darunter die Arbeitsrechtsspezialisten Prof. Germann und Prof. Hug. Die Kommission hat neun, zum Teil ganzwöchentliche Plenarsessionen und vier Sessionen ihres juristischen Unterausschusses abgehalten. Sie hat in ihrer letzten Session vom 22./23. Juni 1945 den mehrmals durchberatenen Vorentwurf fertiggestellt. In 154 Artikeln sucht er die vielgestaltige und weitschichtige Materie zu erfassen.

Der Vorentwurf beruht im allgemeinen nicht auf Mehrheitsbeschlüssen, sondern fast in allen wesentlichen Punkten auf einer Verständigung zwischen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmergruppe, was für die Frage der Durchsetzbarkeit von Bedeutung ist. Es darf gesagt werden, dass ein aufgeschlossener Geist der Verständigung die Arbeit beherrscht hat und dass auch seitens des Gewerbes der Weg zu einer neuen und fortschrittlichen Lösung gesucht und gefunden worden ist. Insbesondere beruht der Kern des Gesetzes, die Arbeitszeitregelung, auf solcher Verständigung.

Da das Gesetz für die ganze Schweiz gelten und ein ausgeglichenes Minimum von sozialem Arbeitsschutz in Stadt und Land einheitlich durchsetzen will, so blieb es gelegentlich hinter den vorgeschrittensten Lösungen, die durch Gesamtarbeitsverträge oder kantonale Gesetze erreicht sind, zurück. Es wird Aufgabe der weiteren Arbeit am Gesetzesprojekt sein, die Vorbehalte des kantonalen Rechts entsprechend den Postulaten des Schweiz. Gewerkschaftsbundes aus den Jahren 1933 und 1935 nochmals sorgsam zu prüfen. Im übrigen bleibt dem Gesamtarbeitsvertrag, ebenso aber auch der im Gesetz vorgesehenen Verordnung, ein weiterer Spielraum zur Verwirklichung neuer sozialer Fortschritte.

III.

Grundsätzliche Fragen.

Wir schildern den Vorentwurf, der zurzeit Kantonen und Verbänden vorgelegt wird, einstweilen erst in seinen Grundsätzen. Eine detaillierte Darstellung muss auf den Zeitpunkt der noch kommenden Arbeit der grossen Expertenkommissionen verschoben werden.

1. Die verfassungsmässige Grundlage des Gesetzes. Wie gesagt, hat der Schweiz. Gewerkschaftsbund schon 1933 gefordert, dass das gewerbliche Arbeitsgesetz nicht einfach auf den bisherigen Art. 34 ter der Bundesverfassung (Gewerbeartikel) auf-

gebaut werden solle, sondern auf der Basis der postulierten Verfassungsrevision (Wirtschaftsartikel). Diese Auffassung ist trotz vorgeschrittenem Stadium der Verfassungsdiskussion in der vorberatenden Kommission nicht durchgedrungen. Der Geltungsbereich des Gesetzes stösst daher an ähnliche Schranken wie die bestehende Bundesgesetzgebung, z. B. das Ruhezeitgesetz, was wir vor allem wegen der nur sehr beschränkten Erfassbarkeit des Krankenpflegepersonals bedauern. Auch gegenüber der Hauswirtschaft und der Landwirtschaft, auf welche die Feriengesetzgebung und die obligatorische Unfallversicherungspflicht aller Arbeitnehmer so rasch wie möglich ausgedehnt werden sollte, war mit der verfassungsrechtlichen Entscheidung die Grenze gezogen. Dies war allerdings auch durch die personelle Zusammensetzung der vorberatenden Kommission von vorneherein bedingt. Schon aus diesem Grunde ist es erwünscht, dass die grosse Expertenkommission auf breiter Basis weiterarbeiten wird.

Mit dem Geltungsbereich des Gesetzes hängt auch die Frage zusammen, wie das Verhältnis zum Fabrikgesetz gestaltet werden soll. Denkbar sind zwei Lösungen: Einbau des Fabrikgesetzes unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Fabrikgesetzgebung: Oder: Anpassung des Fabrikgesetzes durch seine Partialrevision. Die Entscheidung ist von grosser Tragweite, da das Fabrikgesetz der klassische, seit bald sieben Jahrzehnten bestehende Kern des schweizerischen Arbeitsschutzes ist. Es muss wohl überlegt werden, ob durch Einbau des Fabrikgesetzes nicht der Vollzug des Fabrikgesetzes, der organisatorisch und materiell andere Anforderungen stellt, das Ganze Schaden leiden würde. Die Kommission hat denn auch zu der Frage nicht Stellung genommen, u. a. auch wiederum mit Rücksicht auf ihre personelle Zusammensetzung. Dagegen blieb die Forderung, dass das Fabrikgesetz so oder so dem neuen Gesetz angepasst werden muss, unbestritten. Man denke an die Ferienbestimmungen oder an den Kündigungsschutz. Gegenstand einlässlicher Auseinandersetzung wird noch die Frage sein, ob und inwieweit das Fabrikgesetz auch im Sinne vermehrter Elastizität umgestaltet werden darf. Die Frage wird hier als eine der wichtigsten nur berührt, ohne dazu schon Stellung zu nehmen. Bei einer Umgestaltung im Sinne vermehrter Elastizität müssten selbstverständlich auch alle für die Arbeiter günstigeren Bestimmungen einbezogen werden.

2. Am leidenschaftlichsten hat die immer wiederkehrende Frage des Verhältnisses zwischen Schutzgesetz und Verbandsrecht die Beratungen bewegt. Die Idee eines Einbaues der Verbandstätigkeit und der Gesamtarbeitsverträge in das neue Gesetz ist Gegenstand grundsätzlicher Diskussion gewesen. Diese Idee hing eben auch noch zusammen mit dem Gedanken, aus dem Gesetz ein «Rahmengesetz» zu machen, das nur in

grossen Zügen das Wichtigste festlegen und alles weitere der wirtschaftlichen Entwicklung und der Verbandstätigkeit überlassen wollte. Die Idee des « Rahmengesetzes », die geradezu bestechend wirkt und mit der man sich daher immer wieder auseinandersetzen muss, hat zwei Wurzeln: Einmal ist der Vater des Gedankens der sehnliche und begreifliche Wunsch nach Vereinfachung der Arbeitsgesetzgebung. Wer sich im Gestrüpp des geltenden Arbeitsrechts einigermassen auskennt, muss diesen Wunsch begreifen und begrüssen. Die Gesetzesvereinfachung ist juristisch betrachtet eine entscheidende Idee der Zukunft. Sie wird in einem Zeitalter, das die heutigen inneren Gegensätze und Spannungen der klassenmässig bedingten kapitalistischen Wirtschaft einmal überwunden hat, ihre grosse und natürliche Verwirklichung finden. Einstweilen aber stossen sich die Gedanken noch hart im Raume. Und so ist denn die Kommission bei allem Willen zur Vereinfachung, zur Zusammenfassung und zur Ablehnung komplizierter oder ängstlicher Lösungen schliesslich doch dazu gelangt, die wichtigsten Streitfragen, die sich stellten, in einer klaren gesetzlichen Regelung zu entscheiden. Sonderwünsche, die auf noch detailliertere Regelung abzielten, sind eigenartigerweise meistens aus beruflichen Verbandskreisen gekommen, also gerade aus den Kreisen, welche ein « Rahmengesetz » wünschten. Damit berühren wir nun auch die zweite Wurzel der Idee eines « Rahmengesetzes ». Das « Rahmengesetz » soll gewissermassen nur ein Schema darstellen. Alles weitere soll durch Gesamtarbeitsverträge ausgefüllt werden. Dieser mit der Idee der berufsständischen Ordnung zusammenhängende Wunsch begegnete grundsätzlichen Bedenken. Einmal existieren auf weiten Gebieten des zukünftigen Gesetzes, so im Bereich der kaufmännischen Angestellten, des Verkaufspersonals, des Hotel- und Wirtschaftspersonals, keine oder nur ganz unzureichende Organisationen. Die Idee einer Ausfüllung des Gesetzes durch Gesamtarbeitsvertrag wäre daher hier entweder gar nicht realisierbar, oder sie würde die Diktatur einer kleinen Minderheit begründen, was dem vom Schweiz. Gewerkschaftsbund konsequent vertretenen demokratischen Prinzip bei der Allgemeinverbindlicherklärung der Gesamtarbeitsverträge widerspricht. Noch heikler als dies ist die Erwägung, dass mit der Idee des « Rahmengesetzes » die Tendenz verbunden war, die vom Gesetz aufgestellten Schutzbestimmungen durch Gesamtarbeitsvertrag nicht nur auszufüllen, sondern auch verschlechtern zu lassen. Dieser Tendenz haben die Arbeitnehmervertreter den schärfsten Kampf angesagt. Sie würde einen eigentlichen Zusammenbruch des bestehenden Arbeitsschutzsystems einleiten, wozu niemand Hand bieten darf, der die Konsequenzen einsieht und die Verantwortung tragen muss. Schliesslich aber darf nicht übersehen werden, dass die sog. Ausfüllung des « Rahmengesetzes » durch Ge-

samtarbeitsverträge folgerichtig dazu führt, die Normen der Gesamtarbeitsverträge zu öffentlichem Recht zu machen, das wie ein Arbeiterschutzgesetz vom Staate kontrolliert wird. Mit dieser Verschiebung aber steht die privatrechtliche Struktur und Autonomie der wirtschaftlichen Verbände in unlösbarem Widerspruch. Die Konsequenzen eines derartigen Abgleitens ins öffentlich-rechtliche Gebiet sind unabsehbar. Sie widersprechen insbesondere der klugen Haltung, welche die Arbeiterschaft beim Ausbau des Bundesbeschlusses für die Allgemeinverbindlicherklärung der Gesamtarbeitsverträge eingenommen hat.

Trotz dieser grundsätzlichen Haltung ist der Tätigkeit der Berufsverbände nun aber doch in sehr weitgehendem Masse Rechnung getragen worden. Vor allem werden die Vollzugsbehörden verpflichtet, in Wirtschaftskreisen, in denen Gesamtarbeitsverträge bestehen, die einen dem Gesetz mindestens gleichwertigen Schutz verwirklichen, der von den beteiligten Verbänden ausgeübten Kontrolle über die dem Gesamtarbeitsvertrag unterworfenen oder angeschlossenen Betriebe Rechnung zu tragen. Sodann werden die Berufsverbände beim Erlass der Vollzugsvorschriften angehört. Sie spielen überdies bei der Regelung der Arbeitszeit eine hervorragende Rolle. Auf ihren paritätischen Vorschlag hin kann z. B. eine vom Gesetz abweichende Verteilung der normalen Höchstarbeitszeit auf einen längeren Zeitraum festgesetzt werden, sofern eine angemessene tägliche Höchstarbeitszeit vorgesehen ist und der Jahresdurchschnitt der zulässigen Arbeitszeit eingehalten wird. Bestehende Gesamtarbeitsverträge können sodann auch für die Herabsetzung der normalen Höchstarbeitszeit durch Verordnung massgebenden Einfluss haben, ja die beteiligten Berufsverbände können durch ihre gemeinsamen Vorschläge auf dem Gebiet des Gasthof- und Wirtschaftsgewerbes sogar Voraussetzung und Anlass für die ganze Regelung der Arbeitszeit durch Verordnung bieten. Schliesslich ist in den privatrechtlichen Partien des Gesetzes dem Gesamtarbeitsvertrag gelegentlich die Möglichkeit eingeräumt worden, zwingendes Recht abzuändern (Ausnahmen und Erleichterungen in bezug auf die Abgangsentschädigung durch Gesamtarbeitsvertrag). Diese Beispiele zeigen, dass die Kommission, unter voller Aufrechterhaltung der grundsätzlichen Gesichtspunkte, der Verbandstätigkeit einen bis anhin unbekannten Spielraum eingeräumt hat. Erwähnt sei noch, dass das Gesetz, entsprechend seiner Begrenzung, weder eine allgemeine Reform des Dienstvertragsrechts noch des Verbandsrechts und Gesamtarbeitsvertragsrechts bringt, und dass es die Frage des «Mitspracherechts» der Arbeitnehmer nicht grundsätzlich aufgerollt hat.

IV.

Die hauptsächlichsten Neuerungen.

A. Ausbau der Arbeitsstelle.

1. Kündigungsschutz. In kräftiger Fortbildung der Ansätze, die das geltende Recht, insbesondere das Fabrikgesetz, kennt, soll der Arbeitnehmer Schutz gegen ungerechtfertigte Kündigung erhalten. Das neue Gesetz geht zwar nicht etwa, wie missverständlich schon angenommen wurde, dazu über, von jeder Kündigung zu verlangen, dass sie begründet sei. Es führt auch kein allgemeines Recht auf Arbeit und keinen Beschäftigungsanspruch des Dienstpflichtigen ein, was beides ohne grundsätzliche Umgestaltung der sozialen Verhältnisse undenkbar ist. Vielmehr bietet das Gesetz den Arbeitnehmern auf dem Boden der heutigen Ordnung einen neuartigen Schutz gegen ungerechtfertigte Kündigung. Die Kündigung wird in Zukunft nicht bloss durch die vertraglich oder gesetzlich bestimmten Kündigungsfristen oder etwa durch Schutznormen für die Dauer des obligatorischen schweizerischen Militärdienstes beschränkt sein. Vielmehr ist der allgemeine Grundsatz aufgestellt, dass eine Kündigung ungerechtfertigt ist, «wenn sie mit Rücksicht auf die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers eine besondere Härte darstellt, die durch die Verhältnisse des Betriebes nicht geboten ist.» Zu dieser Generalklausel, die das eigentlich Grundsätzliche des Kündigungsschutzes ausspricht, kommt eine Reihe fest normierter Spezialtatbestände, so der Schutz während der ersten sechs Monate einer durch Krankheit verursachten Erwerbsunfähigkeit, ein stark ausgedehnter Schutz vor und nach der Niederkunft, der Schutz während des obligatorischen schweizerischen Militärdienstes oder im Hinblick auf solchen, Schutz bei Kündigung wegen Zugehörigkeit zu gesetzlich erlaubten politischen oder beruflichen Vereinigungen, politischer und verbandlicher Tätigkeit ausserhalb des Betriebes usw. Die ungerechtfertigte Kündigung, die gegen diese Bestimmungen verstösst, ist an sich nicht ungültig; sie zieht aber die Belastung des Arbeitgebers mit einem gesetzlich normierten Entgelt nach sich, das gegebenenfalls sehr bedeutend sein kann. Umgekehrt erhält auch der Arbeitgeber bei rechtswidrigem Davonlaufen des Arbeitnehmers einen bestimmt umschriebenen Anspruch, der nach dem Vorbild des Fabrikgesetzes aufgebaut worden ist. Dem Kündigungsschutz angeschlossen ist sodann eine vom Entwurf vorgeschlagene Neuordnung von OR. Art. 348 für das überjährige Dienstverhältnis.

2. Abgangsentschädigung. Diese Neuerung, die obligatorisch eingeführt wird, ist innerlich mit dem Kündigungsschutz verwandt. Sie erfasst alle dem Gesetz unterstehenden Arbeitnehmer, sofern das Dienstverhältnis im gleichen Betrieb mindestens zehn

Jahre gedauert hat — bei Umgehungshandlungen auch schon vorher. Die Abgangsentschädigung muss allen Arbeitnehmern ausbezahlt werden, wenn das Dienstverhältnis vom Arbeitgeber aufgelöst wird, ohne dass den Arbeitnehmer ein Verschulden trifft, oder wenn es vom Arbeitnehmer aus schwerwiegenden Gründen ohne eigenes Verschulden aufgelöst wird, wozu z. B. auch die Verheiratung weiblicher Arbeitnehmer gehört. Die Abgangsentschädigung wird innert bestimmter, vom Gesetz vorgesehener Grenze festgesetzt, wobei für das Ausmass eine ganze Reihe von Faktoren zu berücksichtigen ist, so die Dauer des Arbeitsverhältnisses und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers. Wichtig ist, dass beim Tod des Arbeitnehmers die Witwe und die minderjährigen Kinder die Abgangsentschädigung als Sterbegeld erhalten. Wenn diese Abgangsentschädigung auch bei weitem nicht die Bedeutung eines Pensionsersatzes hat, so ist sie gleichwohl eine zwingende Sozialpflicht, die gegenüber der heutigen Regellosigkeit und Freiheit einen wertvollen Fortschritt für zehntausende, ja hunderttausende von Arbeitnehmern bringt, wozu noch kommt, dass die Einrichtung zweifellos auch auf die Fabrikarbeiterschaft übertragen wird.

3. Unfallversicherung. Ein sehr umstrittenes Postulat der Arbeitnehmer war die obligatorische Versicherung der Arbeitnehmer gegen Betriebsunfälle. Die Frage ist nicht identisch mit dem Problem der Ausdehnung der staatlichen Versicherung gemäss KUVG.* auf neue Betriebe, obwohl auch dieses Problem z. T. zum Problemkreis des neuen Gesetzes gehört. Da nun aber sämtliche Arbeitnehmer, die vom Gesetz erfasst sind, durch die Versicherungspflicht gedeckt sein sollen, so kam von vornherein eine Lösung durch blosse Ausdehnung des Geltungsbereiches des KUVG. nicht in Betracht. Vielmehr haben die Arbeitnehmerverbände von Anfang an für die vom KUVG. heute und in nächster Zukunft nicht erfassten Arbeitnehmer an eine zwar obligatorische, in der Ausführung aber privatrechtliche Versicherungspflicht gedacht. Der schweizerische Gewerkschaftsbund hat schon in seinem Entwurf vom Jahre 1935 erkannt, dass für den Geltungsbereich des neuen Gesetzes nicht die gleichen Leistungen wie diejenigen der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt gefordert werden können. Es darf daher als Erfolg und Fortschritt gebucht werden, dass nach vielfachen Vorstössen die Kommission am Schluss ihrer Beratungen noch dazu gelangt ist, die obligatorische Versicherungspflicht allgemein einzuführen und sie dem Umfang der Versicherungsleistungen gemäss KUVG. wenigstens anzunähern. Insbesondere wurde in der erzielten Verständigung auch zugestanden, dass die Hinterbliebenen Leistungen erhalten werden sollen. Neben den Leistungen der kommenden

* Bundesgesetz über die Kranken- und Unfallversicherung.

Alters- und Hinterbliebenenversicherung wird daher für die tragischen Fälle der Ausschaltung des Ernährers durch Betriebsunfall ein wertvoller Zusatz geschaffen.

B. Lohnschutz.

Eine völlig neuartige Regelung entstand aus der Diskussion der Lohnzahlungsnormen des Gesetzes. Es erhob sich die Frage, ob und inwieweit diese Partie den öffentlich-rechtlichen Schutzcharakter des Gesetzes teilen oder als Privatrecht ausgestaltet werden solle. Da diese Frage sehr schwer zu lösen war (indem die öffentlich-rechtliche Ausgestaltung der Lohnnormen leicht zur Schikane führt, die rein privat-rechtliche Lösung für den Arbeitnehmer dagegen unzureichend ist), so gelangte man schliesslich dazu, die Lohnnormen zwar als Privatrecht aufzustellen, für eigentliche Missstände in der Lohnzahlung aber einen öffentlich-rechtlichen Spezialtatschutz aufzustellen. Diese neue Idee führte in der Kommission zu lebhaften Diskussionen, die aber den Erfolg hatten, schliesslich in eine grundsätzlich interessante und m. E. praktisch sehr wertvolle Ausgestaltung auszumünden. Zunächst ist vorgesehen, dass die Vollzugs- und Aufsichtsbehörde ganz allgemein gegen Missstände in der Lohnzahlung einschreiten können. Bei schweren Missständen, die genau umschrieben sind (und die u. a. den für die Arbeiter interessanten Fall der wiederholten Tariflohnverletzung, für die Angestellten von Vorenthaltungen von Provisionen, Trinkgeldern und Kautionen enthalten), greift folgendes Verfahren ein: Die Vollzugs- und Aufsichtsbehörde erteilt dem Arbeitgeber schriftliche Weisung mit Strafandrohung, worauf dann entweder die Bereinigung des Missstandes (Nachzahlung usw.) oder die Bestrafung wegen Ungehorsams erfolgt. Gegen Willkür kann der Arbeitgeber sich durch Beschwerde schützen. Die neue Ordnung wird bei richtiger Handhabung einen wirksamen Schutz für den abhängigen Arbeitnehmer bilden, ohne dass dieser zu einer Klage oder überhaupt zum Hervortreten im Falle der Anzeige gezwungen wird.

C. Freier Werktag-Halbtag und Ferien.

1. Freier Werktag-Halbtag. Auf dem ganzen Gebiet des Gesetzes hat die Kommission grundsätzlich die Regel akzeptiert, dass den Arbeitnehmern ausser dem wöchentlichen Ruhetag ein halber Tag frei zu geben ist, der nach Möglichkeit auf den Samstagnachmittag gelegt werden soll. Davon ausgenommen ist das Gasthof- und Wirtschaftsgewerbe, das einstweilen auch keiner gesetzlichen Regelung der Arbeitszeit unterworfen werden konnte. Ueberdies können durch Verordnung für einzelne Wirtschaftszweige oder Betriebe die erforderlichen Ausnahmen aufgestellt werden. Da nicht anzunehmen ist, dass diese Ausnahmen allzuweit

gespannt werden, so stellt die neue Ordnung einen beachtlichen sozialen Fortschritt dar.

2. Unbestritten war im Grundsatz die Ferienfrage. Der Schweiz. Gewerkschaftsbund hat in seinem Entwurf vom Jahre 1935, unter Verzicht auf weitergehende Forderungen, für alle Arbeitnehmer, die ein Jahr im Betrieb gearbeitet haben, einen Minimalanspruch von sechs Werktagen bezahlte Jahresferien aufgestellt. Man ging davon aus, dass die weitere Entwicklung des Ferienrechts dem Privatrecht (Uebung, Gesamtarbeitsverträge, Einzelverträge) überlassen werden soll, dass dann aber das im Schutzgesetz enthaltene Minimum absolut ausnahmslos und mit öffentlich-rechtlichem Zwang durchgesetzt wird. Die Lösung der Kommission ist auf dieser Basis aufgebaut. Die Forderungen der Angestellten, welche auf ein privatrechtlich gedachtes Sonderrecht dieser Kategorien abzielten, wurden nicht verwirklicht, da die öffentlich-rechtliche Ordnung der Ferien vom Minimalschutz der Gesundheit ausgeht und daher nicht nach der Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb abgestuft sein kann. Dem Schutz der Volksgesundheit wurde aber noch dadurch Rechnung getragen, dass für eine Reihe von Sonderfällen, so für die Jugendlichen, für Arbeitnehmer, die dauernd Sonntagsarbeit leisten, und für gesundheitsgefährdende Berufe, ein weitergehender Ferienanspruch vorgesehen oder ermöglicht wurde. Dem Gesichtspunkt der Angestellten wurde schliesslich durch einen Kompromiss Rechnung getragen, der für diese Kategorien eine gewisse Erhöhung des öffentlich-rechtlichen Ferienanspruches, speziell nach längerem Arbeitsverhältnis vorsieht. Besonders wichtig ist die Ferienfrage der Jugendlichen (bis zu 18 Jahren). Bei einer Regelung, die im Rahmen des ganzen heutigen Projekts bleibt, ist einerseits zu beachten, dass die Freizeiteinschränkung beim Eintritt in das Berufsleben gegenüber der Schule nicht allzu scharf gestaltet ist, und dass anderseits beim Uebergang der Jugendlichen in die Kategorie der gewöhnlichen Arbeitnehmer eine nicht allzu schroffe Abstufung erfolgt. Man wird aus diesen Erwägungen vielleicht noch dazu kommen, eine weitere Sonderbestimmung zu schaffen für Jugendliche bis zu 16 Jahren.

Beachtung verdient die Bestimmung, wonach das verfassungsmässige Recht der Kantone zur Aufrechterhaltung oder Schaffung weitergehender öffentlich-rechtlicher Ferienbestimmungen vorbehalten bleibt, ferner der Grundsatz, dass ein allfälliger Naturallohn auf Wunsch des Arbeitnehmers in eine entsprechende Geldleistung umzuwandeln ist. Mit Rücksicht auf den öffentlich-rechtlichen Charakter der Ferienbestimmungen wird hier noch zu prüfen sein, ob nicht durch Verordnung die minimalen Ansätze des Geldersatzes jeweils festgelegt werden müssen.

Im Zusammenhang mit der Ferienfrage mag hier gerade noch das Problem der «Schwarzarbeit» behandelt werden,

das die Kommission intensiv beschäftigt hat. Sowohl bei der Ferienregelung als auch bei der Arbeits- und Ruhezeit standen die Arbeitnehmerverbände von jeher auf dem Standpunkt, dass die Ruhe- und Erholungszeit nicht durch Geldabfindung ersetzt werden darf, und es wurde in den Entwürfen des Schweiz. Gewerkschaftsbundes und der Angestelltenverbände vorgesehen, dass der Ferienlohnanspruch dahinfällt, wenn während den Ferien Berufsarbeit für Dritte ausgeführt wird. Zudem hatten beide Entwürfe den allgemeinen Grundsatz aufgestellt, wonach es den Arbeitnehmern verboten war, während den gesetzlichen Ruhe- und Erholungszeiten Berufsarbeiten für Dritte auszuführen. Dieses Verbot war öffentlich-rechtlich gedacht und mit Strafsanktionen verbunden. Die Idee ist nicht neu. Sie ist teilweise schon im öffentlich-rechtlichen Arbeiterschutz enthalten und findet sich auch in Gesamtarbeitsverträgen. Die Kommission ist denn auch dazu gelangt, ein Verbot der Schwarzarbeit aufzunehmen. Arbeitnehmer, die mindestens 44 Stunden pro Woche beschäftigt sind, dürfen danach während den gesetzlichen Ruhezeiten keine Arbeit für Dritte ausführen, durch die sie in Wettbewerb zu Betrieben treten, auf welche das Gesetz Anwendung findet. Ein ähnliches Verbot ist für die Ferienzeit aufgestellt. Man muss sich klar sein, dass dieser Grundsatz weittragende Bedeutung hat und dass die praktische Abgrenzung gegenüber der erlaubten Freizeitarbeit keineswegs leicht sein wird. In irgendeiner Form wird man aber den Gedanken verwirklichen müssen, auch wenn damit empfindliche Eingriffe in die Freiheit verbunden sind. Man darf nicht übersehen, dass sich auf dem Gebiet des gewerblichen Arbeitsschutzes das Problem mit ganz anderer Dringlichkeit stellt als beim Fabrikgesetz. Auch wird man, wenn dem Betriebsinhaber die mannigfaltigen Verpflichtungen des Gesetzes auferlegt werden, ihn nicht einer hemmungslosen Konkurrenzierung durch Freizeitarbeit aussetzen dürfen, ganz abgesehen davon, dass auch die Uebersichtlichkeit und Kontrollierbarkeit des Gesetzes zu wahren ist. Diese würde durch alle erdenklichen Umgehungsformen beeinträchtigt, wenn das « Ruhegebot » preisgegeben würde. Es mag sein, dass man schliesslich eine Formel findet, welche die Interessen der Freiheit einerseits und der Ordnung anderseits besser in Einklang bringt als die bisherige Lösung. Leicht wird es auf alle Fälle nicht sein.

V.

Arbeits- und Ruhezeit.

1. Die normale Höchstarbeitszeit. Diese Bestimmungen bilden den Kern des Gesetzes. Sie beruhen im wesentlichen auf speziellen Verbandsbesprechungen und bieten entsprechend der Mannigfaltigkeit der erfassten Berufe ein ziemlich buntes Bild. Gleichwohl darf gesagt werden, dass die Kommission mit Nachdruck auf einer einigermassen einfachen und übersichtlichen

Regelung beharrt hat, hinter der detaillierte Sonderwünsche zurücktreten mussten.

Der Regelung der Arbeits- und Ruhezeit sind einige allgemeine Bestimmungen vorausgeschickt, unter denen vor allem die unverrückbare Festlegung des Begriffes « Tagesarbeit » Beachtung verdient. Darunter ist Arbeit zwischen 6 und 20 Uhr zu verstehen, unter Ablehnung eines abweichenden Begriffes für die Sommerzeit einerseits und einer Verschiebungsmöglichkeit der Grenzen der Tagesarbeit, wie das Fabrikgesetz dies kennt (Art. 43 und 47 Fabrikgesetz). Der Begriff der Nachtarbeit erhält dadurch nicht nur erhöhte Bedeutung, sondern viel einfachere und klarere Anwendung. Für offenbare Notfälle sind sowohl hier als auch gegenüber andern Bestimmungen des Gesetzes Abweichungen gestattet; sie bleiben aber nur straflos, wenn der Betriebsinhaber beim Eidg. Arbeitsinspektorat unverzüglich ein Genehmigungsgesuch einreicht.

Die Grundlage der Arbeitszeitregelung selbst bildet die « normale wöchentliche Höchstarbeitszeit ». Es ist, entgegen dem Entwurf des Schweiz. Gewerkschaftsbundes, nicht möglich gewesen, die 48-Stunden-Woche als Grundnorm einzuführen. Vielmehr gilt, wo nicht etwas anderes bestimmt ist, die 52-Stunden-Woche als normale Höchstarbeitszeit. Dabei ist der Begriff der normalen Höchstarbeitszeit als die gesetzliche Arbeitszeit aufzufassen, die im Maximum gilt, soweit nicht Ausnahmen in der Form der Ueberzeit oder Hilfsarbeit zulässig sind. Dass die normale Höchstarbeitszeit nicht durch Gesamtarbeitsvertrag überschritten werden darf, wurde bereits gesagt; dagegen kann die Norm durch Uebung und Gesamtarbeitsvertrag selbstverständlich herabgesetzt werden. Strafbar bleibt aber im Sinne des Gesetzes auch dann nur die Ueberschreitung der gesetzlichen Arbeitszeit, sofern nicht durch Verordnung eine tiefere staatliche Norm angesetzt ist. Diese u. E. für das Gesetz sehr wichtige Herabsetzbarkeit der Arbeitszeit durch Verordnung ist in folgenden Fällen möglich: Mit Rücksicht auf jetzt schon bestehende günstigere kantonale Gesetze, sodann mit Rücksicht auf kürzere wöchentliche Arbeitszeiten auf Grund von Vereinbarung oder Uebung, ferner für gesundheitsgefährdende Berufe und schliesslich in Krisenzeiten. Die Verordnung ersetzt in diesen Fällen den Umweg über eine Gesetzesrevision und bietet eine elastische Anpassungsmöglichkeit an den Fortschritt der Zeit. Diese Methode ist ein Zentralstück des neuen Gesetzes, das übrigens auch im wohlverstandenen Interesse der Betriebsinhaber liegt.

Ausser der Grundnorm der 52-Stunden-Woche, die mangels anderer Regelung immer gilt, sind beruflich abgestufte Regelungen vorgenommen worden, gesetztechnisch in Anlehnung an das Basler Arbeitszeitgesetz.

Die normale wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt für Büroangestellte und technische Angestellte 48 Stunden, Personen- und

Güterverkehr, Verkaufsgeschäfte des Kleinhandels, Metzgereien 54 Stunden, Bäckereien und Konditoreien 56 Stunden, Coiffeurgeschäfte 58 Stunden, Krankenpflege 60 Stunden.

Für Angestellte und für das Verkaufspersonal sind auf eine begrenzte Zeit im Jahr etwas abweichende wöchentliche Höchstnormen vorgesehen. Ferner ist bei gemeinsamem Vorschlag der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände eine andere Verteilung im Jahresdurchschnitt durch Verordnung möglich. Dasselbe kann durch den Bundesrat im Verordnungswege für ganz besondere Fälle vorgeschrieben werden, wobei aber immer eine tägliche Höchstarbeitszeit eingehalten werden muss. Ganz allgemein ist für die Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit im Gesetz geregelt ist, ein tägliches Maximum von 10 Stunden aufgestellt (bzw. 12 Stunden bei Kategorien, die eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von über 54 Stunden haben).

Ganz auf die tägliche Höchstarbeitszeit ist das Baugewerbe abgestellt, für das je nach Berufsgruppe 9, 9½ und 10 Stunden tägliche Höchstarbeitszeit gilt. Dazu kommt dann noch die Vorschrift des freien Werktag-Halbtags.

2. Ueberzeit und Hilfsarbeit. Um dem Gesetz eine gewisse Elastizität zu verleihen und eine übermässige Staatsintervention zu vermeiden, schlägt der Vorentwurf eine neue Methode für die Ueberzeitarbeit vor. Die Ueberzeit ist, wie überall, an Voraussetzungen gebunden und im Gesamtquantum (180 Stunden im Jahr) sowie in der täglichen und wöchentlichen Maximalverwendung begrenzt. Die Elastizität beruht nun aber darauf, dass drei Kategorien von Ueberzeitarbeit gebildet werden.

a) Die ersten 60 Stunden im Jahr sind bewilligungs- und zuschlagsfrei, wobei selbstverständlich der entsprechende Stundenlohn zu bezahlen ist. Dagegen ist schon diese Kategorie der Ueberzeitarbeit zuhanden der Kontrollbehörden vom Betriebsinhaber aufzuzeichnen wie alle Ueberzeitarbeit.

b) Ueberzeitarbeit von 60 bis 120 Stunden im Jahr, d. h. die zweiten 60 Stunden pro Jahr erfordern kantonale Bewilligung und 25% Lohnzuschlag.

c) Die letzten 60 Stunden, d. h. die Ausfüllung von 120 bis 180 Stunden sind überdies an die schriftliche Zustimmung der von der Ueberzeitarbeit betroffenen Arbeitnehmer geknüpft.

Die Ueberzeitarbeit darf weder auf die Nacht noch auf den Sonntag gelegt werden, was bei der strengen Umschreibung des Begriffs Nachtarbeit von grosser Bedeutung ist und m. E. die Uebersichtlichkeit der Kontrolle erleichtert. Dabei ist sowohl die Einhaltung der Grenzen und Formen der Ueberzeitarbeit als auch des Lohnzuschlages öffentlich-rechtlich und zieht im Uebertretungsfall Bestrafung des Betriebsinhabers nach sich. Bei Verletzung der Vor-

schriften kann dem Betriebsinhaber das Recht, Ueberzeit ohne Bewilligung auszuführen, entzogen werden.

Diese elastische Regelung der Ueberzeitarbeit gestattete es, die Hilfsarbeit zurückzudrängen. Sie ist im Vergleich zum Fabrikgestz sehr eng und vorsichtig umschrieben, worauf die Arbeitnehmervertreter grösstes Gewicht gelegt haben. Jede Hilfsarbeit (die im übrigen immer durch Verordnung umschrieben sein muss) ist von vornherein ausgeschlossen, wenn die betreffenden Arbeitnehmer dauernd Sonntagsarbeit leisten, oder wenn ihre normale wöchentliche Höchstarbeitszeit 54 Stunden übersteigt. Die tägliche Arbeitszeit darf in keinem Fall über 12 Stunden ausgedehnt werden. Die Hilfsarbeit darf nicht zur Umgehung der Ueberzeitbestimmungen und der Lohnzuschläge führen.

3. Ruhezeit. Das Gesetz verlangt, dass jeder Arbeitnehmer eine tägliche Mindestruhezeit von 10 aufeinanderfolgenden Stunden zu geniessen hat und dass grundsätzlich die Nachtarbeit, d. h. Arbeit zwischen 20 und 6 Uhr, verboten ist. Sodann ist aus dem Ruhezeitgesetz der Grundsatz der wöchentlichen Ruhezeit von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden übernommen worden. Für Nacht- und Sonntagsarbeit sind vorübergehende und dauernde Ausnahmen je nach Beruf ermöglicht. Jedoch stellt das Gesetz ausser den bekannten Lohnzuschlägen, die wiederum öffentlichrechtlich sind, den interessanten Grundsatz auf, dass jeder Arbeitnehmer, der überwiegend während der Nachtzeit beschäftigt ist, einen absoluten Schutz für eine tägliche Arbeitszeit von maximal acht Stunden geniesst, einschliesslich geleistete Nachtarbeit. Für die Bäckereien ist eine Verordnung im Sinne der internationalen Konvention vorgesehen.

4. Arbeits- und Ruhezeit im Wirtschafts- und Gasthofgewerbe. Dass für dieses Gewerbe Sonderbestimmungen nötig seien, war immer anerkannt. Ursprünglich hatte man gehofft, eine Regelung der Arbeitszeit erzielen zu können. Es zeigte sich dann aber, dass das Personal dieser Berufszweige vorläufig noch derart masslose Arbeitszeiten kennt, dass eine Uebernahme auch in einigermassen gemilderter Form nicht verantwortet werden konnte. Die Kommission hat es daher abgelehnt, eine auf den Vorschlägen der beteiligten Verbände beruhende Regelung in den Entwurf aufzunehmen und hat versucht, wenigstens das Dringendste, nämlich die regelmässige Nachtruhe zu ordnen. Als Grundsatz hat sich eine tägliche Mindestruhezeit von 9 Stunden zusammenhängend, womöglich während der Nacht, durchgesetzt. Für eine begrenzte Zeit im Jahre oder für eine begrenzte Zahl von Tagen innert bestimmter Zeit sind Ausnahmen bewilligt worden, wobei Ersatzruhe durch Vermehrung der wöchentlichen Ruhezeit angeordnet wird. Auf das

Detail dieser wichtigen und, wie mir scheint, einfach kontrollierbaren Regelung kann hier nicht eingegangen werden.

Darüber hinaus gelangte die Kommission zum Schluss, dass dem Bundesrat die Möglichkeit eingeräumt werden müsse, auch die Höchstarbeitszeit selbst für bestimmte Betriebs- oder Arbeitnehmergruppen durch Verordnung zu regeln. Soweit der Bundesrat hiervon nicht Gebrauch macht, bleiben die Kantone zur Regelung kompetent. Hoffen wir, dass auf diesem Wege auch im Wirtschafts- und Gasthofgewerbe mit der Zeit eine tragbare Ordnung einkehren möge!

VI.

Jugendliche und weibliche Arbeitnehmer.

Wir haben die Sonderbehandlung dieser Kategorien schon verschiedentlich berührt und können das Gebiet dieser Bestimmungen hier nicht einlässlich beschreiben. Erwähnt sei, dass Jugendliche bis zu 18 Jahren in keinem Fall über 48 Stunden in der Woche und 9 Stunden im Tag beschäftigt werden dürfen, also auch nicht durch Ueberzeit- und Hilfsarbeit, und dass bei jugendlichen Arbeitnehmern bis zu 16 Jahren der Besuch des Schul- und Religionsunterrichts an die Höchstdauer der Arbeitszeit anzurechnen ist. Dem Arbeitgeber sind gegenüber Jugendlichen einlässliche Fürsorgepflichten vorgeschrieben, und es ist ein starker Schutz für Schwangere und Wöchnerinnen ausgebaut. Noch nicht verwirklicht ist das Postulat der Mutterschaftsversicherung, mit dessen Regelung sich der Bund gegenwärtig gesondert befasst.

VII.

Betriebliche Wohlfahrtseinrichtungen.

Hier sind Bestimmungen aufgestellt, die zum Teil über das bisherige Recht hinausgehen, zum Teil die Regelung des revidierten Obligationenrechts abändern. Alle Wohlfahrtseinrichtungen, denen Beiträge der Arbeitnehmer zufliessen, sind gemeinsam zu verwalten und, sofern es sich um Kassen handelt, mit dem Recht eigener Persönlichkeit auszustatten. Die enge Umschreibung, dass die juristische Persönlichkeit eine Stiftung sein müsse, ist mit Recht vermieden worden, da vielfach auch die Rechtsform der Genossenschaft erwünscht ist. Die Arbeitnehmervertreter der Verwaltungen sind von den beteiligten Arbeitnehmern aus ihrer Mitte zu wählen. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer mindestens die Summe der geleisteten Zahlungen zurückerstatten. Sehr wichtig ist die neue Bestimmung, dass überall dort, wo die Wohlfahrtseinrichtung durch Versicherungsvertrag geschaffen wird, dieser Vertrag auch dann ohne Zustimmung der beteiligten Arbeitnehmer nicht widerrufen werden kann, wenn diese an die Versicherungsleistungen keine Beiträge geleistet haben.

VIII.

Rechtspflege und Vollzug.

Auch der neue Gesetzesentwurf enthält, ähnlich wie das Fabrikgesetz, Bestimmungen zur Vermittlung und Schlichtung von Kollektivstreitigkeiten, die wir an dieser Stelle nicht näher besprechen, weil sie auf dem bisherigen System beruhen, das jede Zwangsschlichtung ablehnt. Die konsequente Fernhaltung dieses, für die ehemalige deutsche Entwicklung katastrophalen Instituts ist eine der wichtigsten Angelegenheiten des schweizerischen Arbeitsrechts.

Auf dem Gebiet der Zivilrechtspflege ist es leider nicht gelungen, den Kantonen auch nur in beschränktem Umfang die Einsetzung paritätischer Fachgerichte vorzuschreiben. Dagegen sind Bestimmungen für ein rasches und kostenloses Verfahren aufgestellt, ähnlich wie im Fabrikgesetz. Wünschbar wäre auf dem Gebiet des Arbeitsrechts eine Spezialberufung an das Bundesgericht für grundsätzlich gelagerte Fälle. Jedoch mag es zweifelhaft sein, ob es möglich ist, den Gedanken im Rahmen dieses Gesetzes zu verwirklichen.

Verschiedene Artikel regeln die sog. Verwaltungsrechtspflege, wobei der Grundsatz ausgesprochen ist, dass jedermann den zuständigen Vollzugsorganen von der Nichtbeachtung der Vorschriften des Gesetzes Anzeige machen kann.

Die strafrechtlichen Bestimmungen sehen neben klar ausgebauten Strafandrohungen gegen den Betriebsinhaber auch einige Strafandrohungen gegen Arbeitnehmer vor, nämlich bei verbotener Schwarzarbeit, bei Verletzung der Vorschriften über Sicherheits- und Gesundheitsvorkehren und bei Verletzung der Friedenspflicht im Einigungs- und Schiedsverfahren.

Von besonderer Bedeutung ist die Ordnung des Vollzuges. Dieser ist traditionsgemäss den Kantonen anheimgestellt, wobei im Falle schwerer Gesetzesmissachtung auch die Betriebseinstellung verfügt werden kann.

Für die Oberaufsicht des Bundes ist die wichtigste Neuerung die Einrichtung eidgenössischer Arbeitsinspektorate, die mit den bisherigen Fabrikinspektoraten zu vergleichen sind. Es wird alles darauf ankommen, diese Arbeitsinspektorate so auszubauen, dass in der Schweiz ein ausgeglichener und einigermassen einheitlicher Arbeiterschutz geschaffen werden kann. Die Inspektorate sollen nach der Intention des Entwurfes übrigens auch für die Durchsetzung der Arbeits- und Ruhezeit für Chauffeure herangezogen werden. In Analogie zur Fabrikkommission wird eine eidgenössische Arbeitsschutzkommission geschaffen, die speziell die Ausarbeitung der Bundesverordnungen vorzubereiten hat.

„Eigentum des Vorstandes der SPD"

IX.

Das entworfene Gesetz bringt zahlreiche neue Gedanken und Vorschläge, die als Fortschritt und als interessanter Versuch gewertet werden dürfen. Der Entwurf wird vermutlich auch noch verschiedenen Bearbeitungen unterzogen werden, obwohl er gründlich durchberaten worden ist. An dieser Stelle wollen wir nochmals daran denken, dass das projektierte Gesetz grundsätzlich den Boden des traditionellen Arbeitsschutzes nicht verlässt und dass es damit auf dem Boden des Interventionismus steht, d. h. auf dem Boden einer in sich nie restlos harmonischen und niemals endgültigen Ordnung. Das Gesetz trägt trotz allem Willen zur Vereinfachung die Züge der Widersprüche des heutigen Arbeitsrechts in sich. Mit diesen Einschränkungen, über die nur eine grundsätzlich neue Ordnung hinausführen würde, darf anerkennt werden, dass das Gesetz die Materie ohne übertriebene Kasuistik und Komplikation erfasst, dass es neben dem beachtlichen materiellen Fortschritt auf weiten Gebieten doch auch Vereinfachung und Vereinheitlichung bringt, dass es die Klippe der Unterhöhlung des klassischen Arbeitsschutzes umgeht, und dass es schliesslich auch für den Betriebsinhaber keine untragbare Belastung, keine nutzlose Schikane bringt. Man darf daher hoffen, dass dieses Gesetz, diese Spätgeburt der heutigen Ordnung so rasch wie möglich verwirklicht wird, und dass, wie bis anhin, Sonderwünsche hinter dem Ganzen zurücktreten, damit ein jahrzehntealtes Versprechen endlich eingelöst werden kann.

Kriegswirtschaftliche Massnahmen des Bundes bis zum 8. Mai 1945.

Abkürzungen:

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

26. Dezember 1944. Die Sektion für Chemie des KIAA regelt die Bewirtschaftung der Schwefelsäure. (EG Nr. 1.)

27. Dezember. Die gleiche Sektion schreibt für die Glyzeringewinnung eine Ausbeute von mindestens 50 Prozent (früher 70 Prozent) vor. (EG Nr. 1.)

28. Dezember. Die vom EVD am 17. Dezember 1941 verfügte kriegswirtschaftliche Bewilligungspflicht für die Eröffnung und Erweiterung von Betrieben wird auf die Fälle ausgedehnt, in denen kein «erheblicher Mehrverbrauch» an bewirtschafteten Stoffen verursacht wird. (EG Nr. 3.)