

Zeitschrift:	Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber:	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band:	39 (1947)
Heft:	4
Artikel:	Bundesgesetz über die Arbeit im Handel und in den Gewerben
Autor:	Schweingruber, Edwin
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-353283

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: 07.01.2026

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

Bundesgesetz über die Arbeit im Handel und in den Gewerben

Von Dr. Edwin Schweingruber, Bern

I. Der erste amtliche Vorentwurf 1945

Die Vorarbeiten für ein Bundesgesetz über die Arbeit im Handel und in den Gewerben (gewerbliches Arbeitsgesetz) führten in ihrer ersten Etappe zur Ausarbeitung eines vollständigen Vorentwurfes durch eine ausserparlamentarische Kommission. Dieser Vorentwurf wurde im Sommer 1945 veröffentlicht mit einem begleitenden Bericht der vorberatenden Kommission. Kollege Dr. Arnold Gysin hat darüber mehrfach, auch an dieser Stelle, berichtet (« Gewerkschaftliche Rundschau » 1945, S. 334 ff.), und die interessierten Kreise haben sich sofort mit dem Studium befasst, während der Widerhall beim sonstigen Publikum nicht besonders bemerkbar war. Es setzte aber auch Kritik ein; Kritik, die zum Teil nicht erwartet wurde. Einzelne Mitglieder der ersten vorberatenden Kommission mussten es schmerzlich empfinden, dass die schöne und auch erfolgreiche Zusammenarbeit der verschiedenen Interessenvertreter in der Kommission — der « Geist von Sedrun », der in der späteren Diskussion immer wieder gerühmt, aber auch ironisiert wurde — nicht genügte, um dem Vorentwurf zu einer guten Aufnahme in der breiten Öffentlichkeit zu verhelfen. Die Kritik war aber durchaus sachlich und musste ernst genommen werden. Sie richtete sich eigentlich nicht gegen das materielle Niveau des Arbeiterschutzes, das der Vorentwurf verwirklichen wollte, wenn auch begreiflicherweise viele Einzelbestimmungen umstritten blieben. Die Kritik konnte sich dagegen nicht abfinden mit dem allgemeinen Aufbau des Gesetzesentwurfes, mit der Gesetzestechnik und mit seiner Stellungnahme zu den Verbänden. Es wurde gerügt, das Gesetz sei zu umfangreich mit seinen 154 Artikeln; es gehe zu sehr in Einzelheiten, die schon heute kaum allgemein passen und die in wenigen Jahren überholt seien; eine Gesetzesrevision in wenigen Jahren wäre aber nicht zu verantworten. Ausserdem sei vielzuviel reines Verordnungsrecht vorbehalten. Gerügt wurde auch die Skala der Höchstarbeitszeiten für einzelne Wirtschaftszweige (Art. 44 VE). Diese Skala sei zu starr und trete mit den immer noch hohen wöchentlichen Arbeitszeiten von 56, 58 und 60 Stunden nicht gerade rühmlich hervor. Gerügt wurde vor allem aber, namentlich aus Kreisen des organisierten Gewerbes und des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, die zurückhaltende Lösung des Vorentwurfes in der Frage der Mitwirkung der Berufsverbände bei der staatlichen Rechtssetzung sowie beim Erlass von Verordnungen und beim Vollzug. Die erste vorberatende Kommission hatte sich dazu folgendermassen geäussert:

Der Stellung der Verbände im Gesetz und dem Verhältnis des Gesetzes zum Gesamtarbeitsvertrag ist von der Kommission die grösste Beachtung geschenkt worden. Die Auseinandersetzung mit diesen Problemen bildete wohl den schwierigsten Teil des der Kommission überbundenen Aufgabenkreises, und sie hat die Kommission auch zeitlich stark beansprucht. Die Frage, ob im wesentlichen nur ein Rahmengesetz auszuarbeiten und alles übrige der Ordnung durch die Verbände zu überlassen oder ob ein staatliches Gesetz nach bisheriger Prägung zu schaffen sei, ist schliesslich in der Hauptsache im letzteren Sinne entschieden worden, wobei aber die Verbände und ihre Gesamtarbeitsverträge immerhin da und dort im Gesetz besondere Funktionen und Rechte ausdrücklich zugewiesen erhalten. Man hat zwischen den beiden Konzeptionen, die einander gegenüberstanden, einen Mittelweg eingeschlagen. Weil zudem in der Vorlage nur minimale Anforderungen des materiellen Arbeitnehmerschutzes aufgestellt werden und die vertragliche Grundlage des Dienstverhältnisses in keiner Weise angetastet ist, wird für die Tätigkeit der Verbände und für die Gesamtarbeitsverträge auch unter der Herrschaft des neuen Gesetzes ohnehin der breiteste Spielraum belassen bleiben.

(S. 48/49 VE.)

Anlass zur Kritik gab schliesslich das Verhältnis zwischen dem Bund und den Kantonen, das im Vorentwurf nach Auffassung weiter Kreise, besonders bei den Kantonen selber, allzusehr zugunsten des Bundes und zum Nachteil der kantonalen Initiative festgelegt worden sei. Das BIGA stellte alle bei ihm eingegangenen Vernehmlassungen in einer umfangreichen « Zusammenfassung der Stellungnahme von Behörden, Parteien und Verbänden » zusammen. Wir können darauf hier nicht eintreten.

II. Der Vorstoss des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Was tun? Als erkannt wurde, dass der Vorentwurf, namentlich in Gewerbekreisen, keineswegs die Aufnahme gefunden hatte, die ihm einen sichern Start verschaffte, und als man auch in gewerkschaftlichen Kreisen mit einer gewissen Enttäuschung erkennen musste, dass der moderne Gedanke einer engen Zusammenarbeit zwischen den Berufsverbänden und den staatlichen Arbeiterschutzorganen nach dem Vorentwurf 1945 nicht zu einer neuen Struktur des Gesetzes geführt hatte, beschloss der Schweizerische Gewerkschaftsbund, das Problem grundsätzlich zu prüfen. In einem von uns ausgearbeiteten Gutachten wurde die Frage näher beleuchtet, es wurden bisherige Lösungsversuche zusammengestellt und für das Bundesgesetz über die Arbeit im Handel und in den Gewerben eine neue konstruktive Lösung vorgeschlagen (« Gesetz und Kollektivvertrag », Gewerkschaftliche Schriften Nr. 17, 1946, auch französisch erschienen). Neu war dabei, wenn man vom geltenden Arbeiterschutz in der Schweiz ausgeht, die Methode, die es erlauben würde, kollektive Vereinbarungen der Berufsverbände ins öffent-

liche Recht hinüberzunehmen, d. h. ihnen öffentlich-rechtliche Wirkung zu verleihen. Immerhin konnte dabei hingewiesen werden auf analoge, bereits bestehende Einrichtungen in einer Anzahl ausländischer Staaten.

Während der Ausarbeitung dieses Gutachtens erschien eine Abhandlung «Zukunft der AVE von Gesamtarbeitsverträgen», verfasst von zwei Beamten des BIGA (Dr. W. Siegrist und Dr. B. Zanetti, Polygraphischer Verlag AG., Zürich, 1946) mit einem ausgearbeiteten Entwurf zu einem Bundesgesetz über die AVE von Gesamtarbeitsverträgen nebst Einleitung und Erläuterungen. Unabhängig von unserer Untersuchung und von einem anderen Standpunkt aus gelangten die Verfasser zu einer Lösung des Problems, die sich der unsrigen sehr näherte.

Diese beiden Vorarbeiten führten die Verfasser auch persönlich zusammen. Als der Schweizerische Gewerkschaftsbund den Wunsch aussprach, es möchte, ausgehend vom amtlichen Vorentwurf, konkret gezeigt werden, wie das Arbeitsgesetz in Befolgung der neuen Methode auszusehen hätte, wurde im Auftrage des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes eine Variante zum amtlichen Vorentwurf gemeinsam in Angriff genommen. Es handelte sich hier wiederum um eine Arbeit, die ohne Bezug von Drittpersonen und ohne Weisungen über die Art der Erledigung möglichst unabhängig, nur nach dem gestellten Ziel ausgerichtet, ausgeführt wurde. Sie liegt heute gedruckt vor (Rahmengesetz über die Arbeit im Gewerbe und Handel, Variante zum amtlichen Vorentwurf 1945, ausgearbeitet von Dr. W. Siegrist, Dr. B. Zanetti, Fürsprech Th. Jenzer, unter Mitwirkung von PD. Dr. E. Schweingruber, Unionsdruckerei Bern, 1947). Sie wurde in der Folge und wird auch hier als «Variante» bezeichnet.

III. Die Variante

Die Verfasser verfolgten ein Hauptziel und mehrere Nebenziele. Es ist dies zum Verständnis der Lösung wesentlich.

1. Das Hauptziel war, juristisch-technisch einwandfreie Grundlagen zu schaffen für eine Zusammenarbeit der Berufsverbände mit den staatlichen Organen (in der Literatur «collaboration tripartite» genannt), insbesondere auf dem Gebiete der Arbeits- und Ruhezeit.
2. Das Gesetz sollte bei der Einführung dieser Methode äußerlich vereinfacht, also entlastet werden.
3. Für diejenigen Kreise, die nicht in der Lage sein werden, mit kollektiven Vereinbarungen zu operieren, muss eine zwingende gesetzliche Ordnung bestehen bleiben.
4. Das Gesetz muss elastisch bleiben; es muss nicht unbedingt einseitig zwingend sein, sondern sollte unter Umständen auch

« Verschlechterungen » (vom Standpunkt der Arbeitnehmer aus gesehen) ermöglichen.

5. Eine Gewerbebegesetzgebung muss auch in zeitlicher Hinsicht anpassungsfähig sein. Eine Gesetzesrevision in wenigen Jahren soll vermieden werden.
6. Die Kantone dürfen durch die neue Methode nicht benachteiligt werden.

Die Lösung konnte bei der Vielheit der uns gestellten Aufgaben nur in einer Kombination verschiedener konstruktiver Gedanken gefunden werden, nämlich in einer Verbindung des Bundesgesetzes mit dem Verfahren der AVE, hier allerdings mit öffentlich-rechtlicher Wirkung, und mit dazwischen eingefügtem subsidiärem Verordnungsrecht. Dieses Verordnungsrecht würde zurücktreten oder als überflüssig wegfallen, wenn und soweit die Berufsverbände eigene kollektive Vereinbarungen zur Verbindlicherklärung vorlegen. Ueber das Hauptziel brauchen hier keine weiteren Ausführungen gemacht zu werden. Eine Vereinfachung des Gesetzes liess sich erreichen durch Aufstellung eines sogenannten Grundsatzartikels an die Spitze des Gesetzes und einer ebenfalls generellen Regel für die Abweichungen von der normalen Höchstarbeitszeit bei denjenigen Wirtschaftszweigen, für die die normale gesetzliche Regelung aus besonderen örtlichen, beruflichen und betrieblichen Gründen nicht angepasst erschien (Art. 1 und Art. 25, Abs. 2, der Variante). Mit diesen Klauseln, die später zu Unrecht als Blankovollmachten ausgelegt und bekämpft wurden, wurde versucht, die Voraussetzungen für die Intervention der Berufsverbände möglichst einfach und generell zu umschreiben. Auch der blosse Hinweis auf die geltenden Vorschriften über das Verfahren der AVE diente dem gleichen Zweck der Vereinfachung (Art. 1, Abs. 3, der Variante), wobei die Verfasser damit rechneten, dass bei einer nächsten Revision des BB über die AVE gewisse Unstimmigkeiten oder neue Bedürfnisse berücksichtigt werden könnten, ohne dass das Bundesgesetz über die Arbeit im Handel und in den Gewerben damit belastet zu werden brauchte. Im übrigen mag die Variante mit den beigegebenen Erläuterungen für sich selber sprechen. Hier seien lediglich auszugsweise der Grundsatzartikel und der Abschnitt « Arbeits- und Ruhezeit » nach dem Wortlaut der Variante wiedergegeben:

« I. Abschnitt: Grundsatz des Gesetzes Art. 1

¹ Die Bestimmungen dieses Gesetzes und seiner Ausführungs-
vorschriften können weder ausgeschlossen noch zuungunsten des
Arbeitnehmers abgeändert werden, sofern das Gesetz selbst nicht
etwas anderes bestimmt.

2 Hinsichtlich der Regelung der Betriebsordnung und der Arbeits- und Ruhezeit stellt das Gesetz Grundsätze auf, die der Bundesrat in Anpassung an die besonderen örtlichen, beruflichen und betrieblichen Verhältnisse in der Verordnung näher umschreibt.

3 Die betreffenden Vorschriften der Verordnung (im folgenden «subsidiäre Rechtsverordnung» genannt) können durch allgemeinverbindlich erklärte gesamtarbeitsvertragliche Bestimmungen ersetzt werden. Auf diese Bestimmungen finden die Kontroll- und Strafbestimmungen dieses Gesetzes Anwendung*.

4 Sieht das Gesetz für die subsidiäre Rechtsverordnung nur die Möglichkeit vor, ergänzende Vorschriften zu erlassen, so können diese gegebenenfalls unmittelbar durch allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge aufgestellt werden.

5 Die sachlichen Voraussetzungen und das Verfahren für die Allgemeinverbindlicherklärung richten sich nach der jeweiligen Bundesgesetzgebung über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen.»

Der Abschnitt «Arbeits- und Ruhezeit» lautet nach der Variante folgendermassen:

«1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 21

(Art. 34 VE)

Begriff der Arbeitszeit.

1 Als Arbeitszeit gilt die Zeitspanne, während welcher der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen hat.

2 Pausen sind nur dann an die Arbeitszeit anzurechnen, wenn dem Arbeitnehmer das Verlassen seiner Arbeitsstelle nicht gestattet ist.

Art. 22

(Art. 37)

Entscheid in Zweifelsfällen.

Bestehen Zweifel darüber, welche Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen in einem Betrieb oder für einzelne Arbeitnehmer zu gelten

* Von Oberrichter Schweingruber vorgeschlagene Variante zu Abs. 3: «In einer Vereinbarung zwischen Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Gesamtarbeitsverträge und ähnliche Abmachungen), deren Allgemeinverbindlicherklärung verlangt wird, können Bestimmungen aufgenommen werden, welche die entsprechenden Vorschriften der subsidiären Rechtsverordnung ersetzen sollen. Wird die Allgemeinverbindlicherklärung angeordnet, so werden diese Bestimmungen in gleicher Weise durchgesetzt wie die ersetzenen Vorschriften der subsidiären Rechtsverordnung. Die Strafandrohungen dieses Gesetzes gelten auch für sie.»

haben, so kann sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer den Entscheid der Zuständigen kantonalen Behörde anrufen.

**Art. 23
(Art. 38)**

Begriff der Tages-, Nacht- und Sonntagsarbeit.

Tagesarbeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Arbeit, die zwischen 6 Uhr und 20 Uhr, Nachtarbeit diejenige, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr, und Sonntagsarbeit diejenige, die am Sonntag zwischen 00.00 Uhr und 24 Uhr verrichtet wird.

**Art. 24
(Art. 39)**

Bekanntmachung der im Betrieb geltenden Arbeits- und Ruhezeit.

¹ Der Arbeitgeber hat Beginn und Ende der ordentlichen täglichen Arbeit und der Pausen sowie bei Schichtbetrieb den Schichtenplan rechtzeitig den beteiligten Arbeitnehmern in geeigneter Weise schriftlich bekanntzugeben.

² Ueberdies hat der Arbeitgeber die vorübergehenden Abweichungen von der ordentlicherweise im Betrieb zur Anwendung kommenden Arbeits- und Ruhezeit unter Angabe des gegebenenfalls dafür geleisteten Lohnzuschlages aufzuzeichnen, soweit diese Angaben nicht bereits aus den Lohnbüchern hervorgehen.

2. Arbeitszeit

A. Normale Höchstarbeitszeit

**Art. 25
(Art. 43 und 45)**

Wöchentliche Höchstarbeitszeit.

¹ Die normale wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt:

- a) 48 Stunden für das Büropersonal;
- b) 52 Stunden für die übrigen Arbeitnehmer.

² Für diejenigen Wirtschaftszweige oder Arbeitnehmergruppen, für die diese Regelung nicht angemessen ist, wird durch die subsidiäre Rechtsverordnung eine andere Arbeitszeit festgelegt.

Subsidiäre Rechtsverordnung.

Zu Art. 25.

(Art. 44 und 47.)

¹ Die normale wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt für:	
a) Personen- und Güterverkehr, alle Verkaufsgeschäfte des Kleinhandels, Metzgereien	54 Stunden
b) Bau- und Holzgewerbe, mit Ausnahme der Betriebe der Holz- und Steinbearbeitung, der Gipser, Maler und Plattenleger sowie der Hafnereien	55 »
c) Bäckereien und Konditoreien	56 »
d) Coiffeurgeschäfte	58 »
e) Krankenpflege	60 »
f) Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbe	»

**Art. 26
(Art. 46)**

Tägliche Höchstarbeitszeit.

¹ Kommt eine normale wöchentliche Höchstarbeitszeit von 54 Stunden und weniger zur Anwendung, so darf die normale tägliche Arbeitszeit 10 Stunden, in den andern Fällen 12 Stunden nicht überschreiten.

² Im übrigen kann die wöchentliche Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage gleich oder ungleich verteilt werden.

**Art. 27
(Art. 45, 48 und 49)**

Andere Verteilung der Arbeitszeit.

Durch die subsidiäre Rechtsverordnung kann die normale Höchstarbeitszeit auf einen längeren Zeitraum als die Woche festgesetzt werden, wenn dies einem Bedürfnis entspricht. Dabei dürfen jedoch die normale wöchentliche Höchstarbeitszeit im Jahresdurchschnitt sowie die in Art. 26 vorgesehene tägliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten werden.

**Art. 28
(Art. 50 und 39, Abs. 3)**

Ausgleich ausfallender Arbeitsstunden.

¹ Wird die Arbeit infolge höherer Gewalt, Betriebsstörungen oder aus andern wichtigen, durch die subsidiäre Rechtsverordnung zu bezeichnenden Gründen unterbrochen, so kann der Arbeitgeber die ausfallenden Arbeitsstunden unter folgenden Bedingungen ausgleichen:

- a) die Mehrheit der beteiligten Arbeitnehmer muss dem Ausgleich zustimmen;
- b) die in Art. 26 vorgeschriebene tägliche Höchstarbeitszeit darf nicht überschritten werden;
- c) der Ausgleich muss in den der Arbeitsunterbrechung vorangehenden oder folgenden drei Monaten erfolgen.

² Art, Ursache und Zeitpunkt der Arbeitsunterbrechung, Zahl der ausfallenden Arbeitsstunden und die vorübergehenden Aenderungen der Arbeitszeit sind der zuständigen kantonalen Behörde sofort mitzuteilen.

**Art. 29
(Art. 51)**

Herabsetzung der normalen Höchstarbeitszeit.

¹ Die normale Höchstarbeitszeit kann bei drohender oder bestehender Arbeitslosigkeit durch die subsidiäre Rechtsverordnung angemessen herabgesetzt werden.

B. Ausnahmen von der normalen Höchstarbeitszeit

Art. 30 (Art. 52, 53 und 54)

Ueberzeitarbeit.

¹ Die normale Höchstarbeitszeit kann bei Vorliegen besonderer Voraussetzungen, die in der subsidiären Rechtsverordnung festgelegt werden, auf Grund einer Bewilligung der zuständigen kantonalen Behörde vorübergehend überschritten werden.

² Es ist hiefür ein Zuschlag von 25% des gesamten Lohnes auszurichten.

³ Die Ueberzeitarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer im Kalenderjahr nicht mehr als 180 Stunden ausmachen.

⁴ Die normale tägliche Höchstarbeitszeit darf um nicht mehr als 2 Stunden überschritten werden.

Subsidiäre Rechtsverordnung.

Zu Art. 30. (Art. 52.)

Besondere Voraussetzungen für die vorübergehende Ueberschreitung der normalen Höchstarbeitszeit liegen vor:

- a) bei aussergewöhnlicher Häufung oder Dringlichkeit der Arbeit, jedoch nur soweit andere Abhilfemaßnahmen dem Betriebsinhaber nicht zugemutet werden können;
- b) zur Ermöglichung der Inventur und der üblichen periodischen Rechnungsabschlüsse;
- c) wenn infolge höherer Gewalt oder wegen drohender oder eingetretener Betriebsstörungen ausfallende Arbeitsstunden auf die in Art. 50 vorgesehene Weise nicht voll ausgeglichen werden können und eine ernsthafte Störung des regelmässigen Arbeitsganges auf andere zumutbare Weise nicht vermieden werden kann.

Art. 31 (Art. 56)

Hilfsarbeit.

¹ Verrichtungen, die vor oder nach der eigentlichen Arbeitszeit ausgeführt werden müssen, gelten als Hilfsarbeiten.

² Für die Hilfsarbeiten ist eine Ueberschreitung der normalen Höchstarbeitszeit unter folgenden Bedingungen zulässig:

- a) dass die betreffenden Arbeitnehmer nicht dauernd Sonntagsarbeit zu leisten haben;
- b) dass ihre tägliche Arbeitszeit um nicht mehr als 1 Stunde verlängert und im ganzen nicht über 12 Stunden ausgedehnt wird.

³ Die Verrichtungen, die als Hilfsarbeiten gelten, werden durch die subsidiäre Rechtsverordnung bestimmt.

3. Ruhezeit

A. Tägliche Ruhezeit

**Art. 32
(Art. 57)**

Pausen.

Die tägliche Arbeitszeit ist durch angemessene Pausen zu unterbrechen. Das Nähere wird durch die subsidiäre Rechtsverordnung bestimmt.

**Subsidiäre Rechtsverordnung.
Zu Art. 32.
(Art. 57.)**

¹ Die tägliche Arbeit ist durch eine nach Möglichkeit in die Mitte des Tages zu verlegende Pause zu unterbrechen, deren Dauer wenigstens eine Stunde betragen muss.

² Beträgt die tägliche Arbeitszeit nicht mehr als 8 Stunden und endet sie vor 13 Uhr oder beginnt sie nach 11 Uhr, so ist eine Herabsetzung der Pause bis auf eine halbe Stunde zulässig.

**Art. 33
(Art. 58, 59)**

Tägliche Ruhezeit und Verbot der Nacharbeit.

¹ Der Arbeitgeber hat seinen Arbeitnehmern jeden Tag eine Ruhezeit von mindestens 10 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

² Diese Ruhezeit muss, unter Vorbehalt von Art. 34 und 35 in die Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr fallen.

³ Für die Betriebe der Beherbergung und Bewirtung kann die Ruhezeit durch die subsidiäre Rechtsverordnung angemessen, jedoch nicht unter 7 Stunden herabgesetzt werden.

**Subsidiäre Rechtsverordnung.
Zu Art. 33.
(Art. 76.)**

¹ In den Betrieben der Beherbergung und Bewirtung hat der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern jeden Tag eine Ruhezeit von mindestens 9 Stunden zu gewähren, die soweit möglich in die Nacht fallen müssen.

² In Betrieben mit Saisoncharakter kann die tägliche Ruhezeit durch den Arbeitgeber im Falle dringenden Bedürfnisses in der Saison, jedoch nicht mehr als zweimal im Jahr, während je höchstens 6 Wochen bis auf 7 Stunden herabgesetzt werden.

³ In den übrigen Betrieben kann die tägliche Ruhezeit durch den Arbeitgeber im Falle dringenden Bedürfnisses an einzelnen Tagen, jedoch im Kalenderjahr nicht mehr als an 12 Tagen, herabgesetzt werden. Falls die Ruhezeit während eines Monats um mehr als 12 Stunden herabgesetzt wird, ist ein zusätzlicher, 24 Stunden dauernder Ruhetag zu gewähren.

**Art. 34
(Art. 60)**

Ausnahmen vom Verbot der Nacharbeit.

1. Dauernde Ausnahmen.

¹ Dauernde oder immer wiederkehrende Nacharbeit ist zulässig, wenn sie technisch oder wirtschaftlich unentbehrlich ist.

² Die Wirtschaftszweige, in denen dauernde oder immer wiederkehrende Nacharbeit ohne Bewilligung zulässig ist, werden durch die subsidiäre Rechtsverordnung bezeichnet.

³ Ueberdies kann solche Nacharbeit auf Grund einer Bewilligung der zuständigen kantonalen Behörde für einzelne Fälle gestattet werden.

**Art. 35
(Art. 61)**

2. Vorübergehende Ausnahmen.

¹ Vorübergehende Nacharbeit ist auf Grund einer Bewilligung der zuständigen kantonalen Behörde gestattet, wenn sie einem dringenden Bedürfnis entspricht.

² Für diese Nacharbeit ist ein Zuschlag von 25% des gesamten Lohnes zu entrichten.

**Art. 36
(Art. 62)**

Schutz der Nacharbeit leistenden Arbeitnehmer.

Durch die subsidiäre Rechtsverordnung kann die tägliche Arbeitszeit zum Schutze der Arbeitnehmer, die Nacharbeit leisten, angemessen herabgesetzt werden.

Subsidiäre Rechtsverordnung.

**Zu Art. 36.
(Art. 62.)**

Leistet ein Arbeitnehmer überwiegend Nacharbeit, so darf seine Arbeitszeit im ganzen täglich 8 Stunden nicht überschreiten.

B. Wöchentliche Ruhezeit, Feiertage und Ferien

**Art. 37
(Art. 63, 64)**

Wöchentlicher Ruhetag.

¹ Der Arbeitgeber hat seinen Arbeitnehmern jede Woche einen Ruhetag von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

² Der Ruhetag ist für alle Arbeitnehmer einheitlich auf den Sonntag zu legen.

³ Ausnahmen bezüglich der Dauer und der Lage des wöchentlichen Ruhetages sind gemäss Art. 38 bis 41 zulässig.

Art. 38
(Art. 65)

Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit.

1. Dauernde Ausnahmen.

¹ Dauernde oder immer wiederkehrende Sonntagsarbeit ist zulässig, wenn sie technisch oder wirtschaftlich unentbehrlich ist.

² Die Wirtschaftszweige, in denen dauernde oder immer wiederkehrende Sonntagsarbeit ohne Bewilligung zulässig ist, werden durch die subsidiäre Rechtsverordnung bezeichnet.

³ Ueberdies kann solche Sonntagsarbeit auf Grund einer Bewilligung der zuständigen kantonalen Behörde für einzelne Fälle gestattet werden.

Art. 39
(Art. 66)

2. Vorübergehende Ausnahmen.

¹ Vorübergehende Sonntagsarbeit ist auf Grund einer Bewilligung der zuständigen Behörde gestattet, wenn sie einem dringenden Bedürfnis entspricht.

² Für diese Sonntagsarbeit ist ein Zuschlag von 50% des gesamten Lohnes zu entrichten.

Art. 40
(Art. 67)

Ersatzruhe bei Sonntagsarbeit.

¹ Für Arbeitnehmer, die Sonntagsarbeit zu leisten haben, ist der wöchentliche Ruhetag auf einen Werktag zu legen.

² Der Ruhetag muss im Zeitraum von 3 Wochen mindestens einmal auf einen Sonntag fallen. Für die Betriebe der Beherbergung und Bewirtung wird durch die subsidiäre Rechtsverordnung eine Sonderregelung getroffen.

³ Der Zeitraum, innerhalb welchem die Ersatzruhe zu gewähren ist, wird durch die subsidiäre Rechtsverordnung bestimmt.

Subsidiäre Rechtsverordnung.

Zu Art. 40.
(Art. 81.)

In den Betrieben der Beherbergung und Bewirtung muss der Ruhetag im Zeitraum eines halben Jahres wenigstens viermal auf einen Sonntag fallen.

Art. 41
(Art. 68, 78)

Verkürzung oder andere Einteilung des Ruhetages.

¹ Der Ruhetag kann durch die subsidiäre Rechtsverordnung dauernd verkürzt oder anders eingeteilt werden:

- a) in Betrieben der Beherbergung und Bewirtung;
- b) wenn die Aufrechterhaltung, die Beaufsichtigung oder die Wahrung des Betriebes, die Lebensmittelversorgung, die Pflege von Tieren und Pflanzen oder andere zwingende Gründe es erfordern.

² Der Ruhetag kann bei Gewährung einer entsprechenden Ersatzruhe vorübergehend verkürzt werden oder gänzlich wegfallen, wenn dies nötig ist, um ernstliche Betriebsstörungen zu vermeiden oder zu beseitigen sowie der Verderbnis von Stoffen oder Waren vorzubeugen.

Subsidiäre Rechtsverordnung.

Zu Art. 41.
(Art. 78 und 79.)

¹ In Betrieben der Beherbergung und Bewirtung mit Saisoncharakter kann die wöchentliche Ruhezeit durch den Arbeitgeber im Falle dringenden Bedürfnisses in der Saison, jedoch nicht mehr als zweimal im Jahr, während je höchstens 6 Wochen bis auf 12 Stunden herabgesetzt werden.

² Die wöchentliche Ruhezeit kann in einer Woche gänzlich ausfallen, wenn in der vorangehenden oder folgenden Woche eine entsprechende Ersatzruhe gewährt wird.

³ Betriebe, die das ganze Jahr geöffnet sind und von Abs. 1 oder 2 Gebrauch machen, haben durch eine entsprechende Verlängerung der wöchentlichen Ruhezeit oder der Ferien Ersatzruhe zu gewähren.

Art. 42
(Art. 69)

Feiertage.

¹ Die Kantone können 8 Feiertage im Jahr bestimmen, die als Sonntage im Sinne dieses Gesetzes zu gelten haben.

² Diese Feiertage dürfen nach Konfession oder Kantonsteil verschieden angesetzt werden.

Art. 43
(Art. 70)

Besuch des Gottesdienstes.

Arbeitnehmer, die Sonntagsarbeit zu leisten haben, sind berechtigt, die Arbeit für die zum Besuche des Gottesdienstes nötige Zeit auszusetzen. Sie haben jedoch diese Absicht dem Betriebsinhaber spätestens am Vortage anzuzeigen.

Art. 44
(Art. 71)

Wöchentlicher freier Halbtag.

¹ Der Arbeitgeber hat seinen Arbeitnehmern jede Woche ausser dem wöchentlichen Ruhetag einen freien Halbtag zu gewähren, welcher wenn möglich auf den Samstagnachmittag fallen soll.

2 Kann der freie Halbtag aus wichtigen Gründen vorübergehend nicht gewährt werden, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine entsprechende Ersatzruhe innert einer Frist, die durch die subsidiäre Rechtsverordnung bestimmt wird.

**Art. 45
(Art. 85, 88, Abs. 2)**

Ferienanspruch.

1 Der Arbeitgeber hat seinen Arbeitnehmern jährlich folgende Ferien zu gewähren:

- a) für jugendliche Arbeitnehmer vom ersten Jahr der Anstellung an 12 Arbeitstage;**
- b) für Arbeitnehmer, die dauernd Sonntagsarbeit zu leisten haben, so wie für Angestellte**
 - nach dem ersten Jahr der Anstellung 9 Arbeitstage,**
 - nach dem dritten Jahr der Anstellung 12 Arbeitstage;**
- c) für alle übrigen Arbeitnehmer nach dem ersten Jahr der Anstellung 6 Arbeitstage.**

2 Mindestens 6 Ferientage, für Jugendliche 10 Tage, müssen zusammenhängend bezogen werden.

3 Für bestimmte Berufs- oder Arbeitnehmergruppen können überdies aus gesundheitlichen Gründen längere Ferien durch die subsidiäre Rechtsverordnung vorgeschrieben werden.

4 Wird das Dienstverhältnis im Laufe des Jahres aufgelöst, so sind dem Arbeitnehmer die Ferien nach Massgabe der abgelaufenen Dienstzeit des betreffenden Jahres zu gewähren, wobei Bruchteile von Tagen nicht berücksichtigt werden.

**Art. 46
(Art. 87)**

Lohnanspruch während der Ferien.

1 Der Arbeitnehmer hat für die auf die Ferien entfallenden Arbeitstage Anspruch auf den gesamten Lohn. Dabei ist ein allfälliger Naturallohn auf Wunsch des Arbeitnehmers in eine entsprechende Geldleistung umzuwandeln.

2 Der Lohn ist in der Regel vor dem Ferienantritt auszuzahlen.

3 Die subsidiäre Rechtsverordnung kann nähere Vorschriften über die Art der Bezahlung der Ferien und über die Errichtung von Ferienkassen erlassen.

**Art. 47
(Art. 72 und 85, Abs. 3)**

Ersatz für Ruhezeit und Ferien.

1 Der Ersatz des gesetzlichen Ruhezeit- und Ferienanspruches durch andere Vergünstigungen ist nicht zulässig.

2 Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis zu Ende geht, bevor sie die ihnen zukommende Ruhezeit und Ferien beziehen konnten, haben jedoch Anspruch auf eine Entschädigung, die sich nach dem Barlohn und gegebenenfalls dem Gegenwert freier Unterkunft und Verpflegung bemisst. Dieser Entschädigungsanspruch besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis durch Verschulden des Arbeitnehmers vorzeitig gelöst wird.

**Art. 48
(Art. 73 und 90)**

Verbot der Schwarzarbeit.

1 Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, während seiner Ruhezeit und Ferien Arbeiten zu Erwerbszwecken auszuführen.

2 Durch die subsidiäre Rechtsverordnung können die Grenzen, innerhalb welchen dieses Verbot zu gelten hat, näher bestimmt werden. »

IV. Der weitere Verlauf

Die Variante konnte leider erst wenige Tage vor dem Beginn der Beratungen in der grossen Expertenkommission in Bern (18. bis 21. November 1946) vorgelegt werden, so dass die zirka 50 Mitglieder der Expertenkommission sich nur prima vista dazu äussern konnten. Verschiedenen Mitgliedern fiel es schwer, sich dafür oder dagegen auszusprechen. Allein angesichts der Tatsache, dass weitgehende Abweichungen vom amtlichen Vorentwurf ohnehin von allen Seiten verlangt wurden, wurde die Variante mit Interesse aufgenommen. Aus den tagelangen Diskussionen durften doch, abgesehen von erfreulichen und unerfreulichen Einzelheiten, als Ergebnis zwei Eindrücke mit nach Hause genommen werden:

Die Praktiker bekannten sich in grosser Mehrheit zum Hauptziel der Variante, nämlich zu der Methode der « collaboration tripartite » im gewerblichen Arbeiterschutz. Das war der positive Erfolg.

Einen zwiespältigen Eindruck erweckten die nach unserem Empfinden übertriebenen Bedenken der juristischen Autoritäten gegenüber der Variantelösung, insbesondere hinsichtlich der Verfassungsmässigkeit. Unsere Rechtstheoretiker — die besten sind dabei — sind auf diesem Gebiete ausgesprochen konservativ. Sie arbeiten lieber mit dem altvertrauten juristischen Werkzeug und reagieren auf jede neue Methode zunächst mit Bedenken. Leider können sie damit nun auch die Nichtjuristen kopfscheu machen.

Das Volkswirtschaftsdepartement entschloss sich zu dem richtigen Vorgehen, zunächst einmal die Verfassungsfrage durch ein Gutachten des Justiz- und Polizeidepartements prüfen zu lassen und hernach eine neue kleine Expertenkommission einzuberufen.

Dieses Gutachten wurde erstattet. Es handelt sich um eine schöne Leistung juristisch klarer, absolut sachlicher Würdigung der Variante und der damit zusammenhängenden Fragen und lautete, entgegen den in der Berner Kommission geäusserten Prophezeiungen, positiv. Somit war der Weg frei für die Wiederaufnahme der Beratungen in der Richtung, die die Variante gewiesen hatte.

V. Die Expertenkommission von Gstaad

Vom 17. bis 20. Februar 1947 wurde unter der Leitung des neuen Direktors Kaufmann des BIGA der Gesetzesentwurf einer gründlichen Diskussion im Rahmen einer kleinen Expertenkommission, bestehend aus Vertretern der Wissenschaft, der Kantone, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände unter Bezug eines Beamten der Justizabteilung des Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartements und einiger Beamten des BIGA (zirka 20 Mitglieder) unterzogen. Die Beratungen führten äusserlich zu keinem Abschluss. Sie werden später weitergeführt werden, nachdem das BIGA, entsprechend den gefassten Beschlüssen, den Vorentwurf umgearbeitet haben wird. Wir können deshalb über das Ergebnis auch nicht abschliessend berichten. Die zwei Haupttraktanden waren das Verhältnis der Bundesgesetzgebung zu den Kantonen, worüber hier nicht weiter berichtet werden soll, und natürlich die mit der Variante in Bewegung gebrachten Probleme. Wir halten hier, gleich wie für die Beratungen in Bern, auch nur das Wesentlichste fest:

Mit dem Gutachten der Justizabteilung war zunächst einer unfruchtbaren Debatte über die der Variante bisher entgegengehaltenen Bedenken hinsichtlich der Verfassungsmässigkeit der Boden entzogen. Die Kommission schloss sich dem Gutachten an. Weiter bekannte sich die Kommission lückenlos zu der Methode einer weitgehenden Zusammenarbeit der Berufsverbände mit dem Staat im Gebiete des gewerblichen Arbeiterschutzes, insbesondere im Sektor Arbeits- und Ruhezeit. Der Vorentwurf ist insofern umzuarbeiten. Fallen gelassen wurde der in der Variante berücksichtigte Gedanke, dass Abweichungen von der gesetzlichen Höchstarbeitszeit unter Umständen auch zuungunsten der Arbeitnehmer möglich sein sollten; dies, nachdem die Arbeitgebervertreter in der Kommission erklärt hatten, dass man vorziehe, am herkömmlichen System der maximalen gesetzlichen Arbeitszeiten festzuhalten. Grundsätzlich ist die Einführung von subsidiären Rechtsverordnungen in Aussicht genommen, da, wo die Variante sie ebenfalls vorgesehen hatte. Ueberall, wo eine gewöhnliche oder eine subsidiäre Rechtsverordnung vorgesehen ist, soll nun die Möglichkeit geschaffen werden, dass die Berufsverbände mit eigenen kollektiven Vereinbarungen (Vorschlägen) die Initiative ergreifen und den Erlass einer entsprechenden Verordnung mit öffentlich-rechtlicher

Wirkung herbeiführen. Nur nennt man vorläufig diese Dinge nicht «Gesamtarbeitsvertrag», auch nicht «Kollektivvertrag» oder «ähnliche Vereinbarungen», sondern «gemeinsame Vorschläge der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände», deren Inhalt der Bundesrat (oder auf kantonalem Boden die Kantonsregierung) als Verordnung erlässt. Man beabsichtigt, diese «gemeinsamen Vorschläge» jeweilen bei den einzelnen Gesetzesartikeln vorzusehen und jedesmal den Rahmen und die sachlichen Voraussetzungen zu umschreiben. Man hat also verzichtet auf die Aufstellung einer Generalklausel nach Vorschlag der Variante. Man hat es ferner abgelehnt, einfach auf das Verfahren der AVE zu verweisen, und hat vielmehr eigene Verfahrensvorschriften entworfen, allerdings nach wie vor in Anlehnung an diejenigen bei der AVE, aber mit gewollter Betonung des öffentlichen Interesses, das die Behörde dabei zu wahren habe. Diese Verfahrensvorschriften sollen teilweise in den Gesetzesentwurf, teilweise in eine Vollziehungsverordnung aufgenommen werden. Auch mit dieser Lösung wird der Gesetzesentwurf nicht entlastet, sondern belastet. Die Konstruktion nach den Beschlüssen der Gstaader Konferenz, insbesondere die Formulierung der «gemeinsamen Vorschläge» weicht von der Variante äußerlich ziemlich stark ab. Sie ist aber nur der Ausdruck der Bedenken der beteiligten Juristen, die glaubten, es der Theorie und der Bundesverfassung schuldig zu sein, einen sauberen Trennungsstrich einerseits zwischen Gesamtarbeitsvertrag, AVE und privaten Vereinbarungen, anderseits dem öffentlichen Recht ziehen zu müssen, damit das Ergebnis einwandfrei als Verordnungsrecht gekennzeichnet sei. Man nennt dieses Endprodukt vorläufig «qualifizierte Rechtsverordnung». Die Konstruktion mag nach den herkömmlichen Rechtsbegriffen klar und in diesem Sinne gelungen sein. Der Praktiker indessen wird erkennen und vermutlich später bei der Handhabung dieser Vorschriften beweisen, dass die Verwandtschaft mit dem Gesamtarbeitsvertrag und mit der AVE trotz aller begrifflichen «Säuberung» bestehen bleibt. Die Begriffe vermögen daran nichts zu ändern. Das Vertragselement — das ist unsere persönliche Auffassung vom kollektiven Arbeitsrecht — lässt sich nicht verleugnen, auch dann nicht, wenn kollektives Arbeitsrecht vom Staat ins öffentliche Recht hinübergenommen wird. Das kollektive Arbeitsrecht steht eben in der Mitte zwischen dem reinen Privatrecht (Vertragsrecht) und dem reinen öffentlichen Recht, und hier, im Grenzgebiet, lässt sich nicht einfach ein «sauberer Trennungsstrich» wie ein Stacheldraht ziehen, ohne dass man den Tatsachen Gewalt anntut. Das kollektive Arbeitsrecht nimmt vielmehr in einer eigenartigen Verbindung vertragliche Elemente und solche des zwingenden Rechtes in sich auf.

Die bereinigte Redaktion ist abzuwarten. Immerhin ist vorläufig die Idee der Zusammenarbeit zwischen Staat und Berufsverbänden

erfolgreich durchgedrungen und hat zu annehmbaren Konstruktionen, weit über die bisherigen Ansätze im Vorentwurf hinaus (Art. 48, 51b, 74, 136 und 142 VE), geführt. Persönlich haben wir im Hinblick auf die Bereinigung des Gesetzesentwurfes am Schlusse der Konferenz von Gstaad drei Wünsche angebracht:

1. Es muss versucht werden, der drohenden Mehrbelastung des Gesetzestextes durch eine Zusammenfassung der leitenden Gedanken zu begegnen. Die Variante ist in dieser Beziehung immer noch beachtlich.

2. Das Vertragselement bei den vorgesehenen «gemeinsamen Vorschlägen» darf nicht völlig unterdrückt werden. Im Grunde genommen sind das kollektive Vereinbarungen mit einer gegenseitigen vertraglichen oder vertragsähnlichen Bindung nach wie vor, auch wenn man sich noch so sehr sträubt, sie als solche anzuerkennen und entsprechend zu benennen. Vielleicht kann bei der Ausarbeitung der Verfahrensvorschriften (in der Vollzugsverordnung) diese Korrektur noch vorgenommen werden.

3. Das Ding muss überhaupt einen Namen bekommen, den auch Nichtjuristen verstehen. «Gemeinsame Vorschläge der Berufsverbände zum Zwecke des Erlasses einer qualifizierten Rechtsverordnung», das ist keine Terminologie für ein schweizerisches Bundesgesetz und eine schweizerische Rechtstheorie.

Die Stellung der Kantone zur Regelung der Arbeit im Gewerbe und Handel

Von Rudolf Siegrist, Aarau

Nicht nur in Kreisen der direkt Interessierten, sondern auch in den Kantonen ist der erste Entwurf zum Bundesgesetz lebhaft diskutiert worden. Doch kann es sich im Rahmen dieser Arbeit nur darum handeln, das Verhältnis von Bundesrecht zu kantonalem Recht summarisch zu betrachten. Ich nehme hier die wichtigsten Einwände und kantonalen Begehren vorweg und komme damit zur

Kritik am ersten Entwurf zum Bundesgesetz.

Vorerst ist festzustellen, dass einige wenige Kantone auf dem Gebiete des Arbeiterschutzes bereits legiferiert haben, während andere eben daran sind, eine zeitgemäße Regelung zu treffen. Es erheben sich daher die grundsätzlichen Fragen, ob einerseits im Zeitpunkt des Inkrafttretens eines Bundesgesetzes bereits bestehende kantonale Rechte weiterbestehen und ob anderseits nach diesem Zeitpunkt die Kantone ermächtigt sein sollen, für die Arbeitnehmer günstigere