

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund

**Band:** 40 (1948)

**Heft:** 2

**Artikel:** Zum Schicksal des gewerblichen Arbeitsgesetzes

**Autor:** Gysin, Arnold

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-353315>

### 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>**

nach sich. Eine Neuordnung des Gesamtarbeitsvertragsrechts drängt sich auf. Bereits hat die Schweizerische Vereinigung für Sozialpolitik einen Ausschuss gebildet, der entsprechende Vorschläge ausarbeiten soll. Er wird von Herrn Prof. Germann präsidiert. Es erscheint als wichtig und notwendig, dass auch die Gewerkschaften sich mit diesem Fragenkomplex befassen und ihre Stellung hinsichtlich einer neuen gesetzlichen Regelung des Gesamtarbeitsvertragsrechts festlegen.

*Dr. H. P. Tschudi.*

## Zum Schicksal des gewerblichen Arbeitsgesetzes

### I.

Der im Juni 1945 publizierte amtliche Vorentwurf zu einem Bundesgesetz über die Arbeit im Handel<sup>1</sup> und in den Gewerben ist, wie die 253 Seiten starke Zusammenstellung der Vernehmlassungen zeigt, vorwiegend günstig aufgenommen worden. Unter den grundsätzlich positiven Vernehmlassungen figurieren die Kantone, die beruflichen Arbeiter- und Angestelltenorganisationen aller Richtungen, und die bedeutendsten sozialpolitischen Vereinigungen. Im wesentlichen ablehnend lautete der Bescheid des «Vororts», des Gewerbeverbandes und des Bauernverbandes. Der Gewerbeverband machte jede Zustimmung von der Erfüllung zusätzlicher eigener politischer Forderungen abhängig, womit man in wenig angenehmer Weise an den Umstand erinnert wurde, dass die Arbeiterschaft s. Z. durch Verzicht auf die Gleichzeitigkeit der Gewerbegegesetzgebung und durch die entgegenkommende Haltung zum Bundesgesetz über den unlauteren Wettbewerb dem Gewerbe eine Vorleistung bewilligt hat.

### II.

Da die Vertreter des «Vororts» und des Gewerbeverbandes in der vorberatenden Kommission dem Vorentwurf zugestimmt hatten, so hätte der Gewerkschaftsbund angesichts dieser Wendung sehr wohl die Frage der Verhandlungsfähigkeit seiner Partner aufwerfen und in der Folge das Parlament und das Schweizervolk sprechen lassen können. Zu solcher Haltung wäre er um so mehr legitimiert gewesen, als den im Vorentwurf erzielten arbeitsrechtlichen Fortschritten auch erhebliche Konzessionen der Arbeitnehmer entsprachen. (Das war bei aller Aufgeschlossenheit der vielzitierte «Geist von Sedrun», über den die Verhandlungsprotokolle und der Vorentwurf selbst den besten Aufschluss geben.)

---

<sup>1</sup> Eine Uebersicht über den Vorentwurf enthielt der Aufsatz von Gysin, Das kommende Arbeitsrecht im Handel und in den Gewerben, «Gewerkschaftliche Rundschau», Bd. 37, S. 334 ff.

Der Gewerkschaftsbund glaubte aber trotz dieser Legitimation zur unverzüglichen Weiterverfolgung der seit Jahrzehnten pendenten Forderungen ein weiteres Mal die Hand zur Verständigung bieten zu sollen. Im Folgenden muss leider vor allem gezeigt werden, dass dieser Verständigungswille wenig belohnt, sondern mit ebenso unerfreulichen wie massiven Rückschlägen beantwortet worden ist, welche das Gleichgewicht der gegenseitig gemachten Konzessionen aufheben und das Gesetzesprojekt meines Erachtens geradezu gefährden.

### III.

Der Verständigungsvorschlag, der im besten Glauben und in der besten Absicht, einen gemeinsamen Weg zu finden, gemacht worden ist, lag in der « Variante Schweingruber ». Darüber wurde in der « Gewerkschaftlichen Rundschau » einlässlich berichtet <sup>2</sup>. Der Vorschlag Schweingruber wollte folgende Ziele erreichen:

1. Es sollte die Möglichkeit geschaffen werden, zahlreiche öffentlich-rechtliche Arbeiterschutzbestimmungen durch allgemein-verbindlich erklärte Abmachungen zu ersetzen.
2. Der materielle Inhalt des Vorentwurfes sollte (im grossen und ganzen) beibehalten werden <sup>3</sup>.
3. Da Schweingruber aber den Grundsatz, dass Verträge die Arbeiterschutzgesetze nicht verschlechtern können, mit Recht im allgemeinen nicht preisgeben wollte, so verblieb ihm nur der Ausweg, die Fülle des Materials, das in Zukunft durch öffentlich-rechtliche Vertragsbestimmungen ersetzt werden sollte, in Verordnungen abzuschieben.

Durch diese Vorschläge wollte man die Zusammenarbeit zwischen Staat und Verbänden fördern, ein relativ elastisches Arbeiterschutzrecht mit der Festigkeit des Gesetzes vereinigen, und schliesslich auch die Masse der vertragslosen Berufe und Personen schützen. Lauter Ziele, die gewiss « des Schweisses der Edlen wert » sind!

### IV.

Ich will an dieser Stelle nicht die schon oft erörterten Gefahren besprechen, die der Freiheit der Berufsverbände drohen, wenn sie ihre freien Vereinbarungen zu öffentlichem Polizeirecht erklären lassen. Ich möchte auch nicht mit denen rechten, die des Glaubens sind, Gesetze grundsätzlich « neuer Prägung » unter den alten kapitalistischen Gesellschafts- und Wirtschaftsverhältnissen schaffen zu können.

<sup>2</sup> J. Möri, « Gewerkschaftliche Bestrebungen », Bd. 39, S. 85 ff.; E. Schweingruber, « Bundesgesetz im Handel und in den Gewerben », Bd. 39, S. 92 ff.

<sup>3</sup> So auch schon A. Steiner, « Gewerkschaftliche Rundschau », Bd. 38, S. 131 und 134.

Aber eines musste man der Variante, die leider erst in letzter Stunde vor Beginn der Tagung der grossen Expertenkommission zur Verteilung gelangte, doch von Anfang an prophezeihen: Ange-sichts des Umstandes, dass schon der Vorentwurf eine erkleckliche Fülle von Verordnungen vorsah, hatte diese gewaltige Vermehrung des Verordnungsrechts wenig Aussicht, angenommen zu werden. Daher hat denn das Gewerbe auch die Variante Schweingruber sehr bald als viel zu « etatistisch » abgelehnt. In die entstandene Bresche hinein sind alsdann die Schläge gegen mühsam Erreichtes und Aufgebautes erfolgt. Und zur Abwehr war keine hinreichend geschlossene Front mehr vorhanden — da die Verteidigung des Vorentwurfes irgendwie nun doch einmal preisgegeben war.

## V.

Um das Erfreuliche vorwegzunehmen, sei zunächst gesagt, dass die « Kleine Expertenkommission », die nach der entstandenen Verhandlungsunfähigkeit der grossen Kommission geschaffen wurde, durch eine interessante Umgestaltung verschiedene fruchtbare Ansätze der « Variante Schweingruber » entwickelt hat. Aus der allgemeinverbindlicherklärten, ins öffentliche Recht erhobenen Vereinbarung ist richtigerweise eine « qualifizierte Rechtsverordnung » gemacht worden. « Qualifiziert » sind diese rechtserzeugenden Verordnungen, weil sie nur auf gemeinsamen Vorschlag der Verbände erlassen werden. Damit ist ein geeigneter, neuer Weg der Zusammenarbeit von Staat und Verbänden geschaffen, ohne die unerwünschten Rückwirkungen auf die dem Privatrecht vorbehalteten Gesamtarbeitsverträge. Es handelt sich hier trotz der obligatorischen Mitwirkung der Verbände um eindeutig staatliches Recht, für das der Staat auch die volle Verantwortung zu übernehmen hat — im Gegensatz zu den allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträgen, die Vertragsrecht bleiben.

Dieser Einbau der Verbände ist, richtig gesehen, eine logische und gewiss fruchtbare Fortentwicklung des Vorentwurfs. Dieser sah die Mitwirkung der Verbände nicht bloss bei der Aufstellung von Verordnungen (Art. 136), beim Vollzug des Gesetzes (Art. 142), bei der Abgrenzung des Geltungsbereiches (Art. 8) vor, sondern auch für materielle Funktionen: Ich erwähne die andere Verteilung der Arbeitszeit auf gemeinsamen Voranschlag der Verbände (Art. 48), die Herabsetzung der Höchstarbeitszeit (Art. 51) und die Arbeitszeitfestsetzung im Gastwirtsgewerbe (Art. 74). Auch die Tarifnormen haben durch die schon im VE vorgesehene Kontrolle von Mißständen in der Lohnzahlung (Art. 21) eine einstweilen zu wenig beachtete Stützung gefunden. Dieses ganze System von Zusammenarbeit wird nun, wie gesagt, durch einen organischen Einbau der « Variante Schweingruber » in den Vorentwurf erwei-

tert. Neben den bereits genannten Anwendungsgebieten wird die « qualifizierte Rechtsverordnung » z. B. herausgezogen zur abweichenden Regelung der Pausen, zur Zulassung dauernder Nacht- oder Sonntagsarbeit, für Ausnahmen vom freien Halbtag, für weitergehende Ferien oder andere Regelung des Ferienlohnes und schliesslich für die Einschränkung gewisser Ausnahmen, auf die wir noch zurückkommen werden.

Im allgemeinen stellen diese Neuerungen allerdings ein Entgegenkommen gegenüber den Arbeitgebern dar. Aber es handelt sich doch überall um eine diskutable Weiterarbeit auf der Basis des VE, nicht um dessen Zertrümmerung selbst.

## VI.

Eine solche Zertrümmerung liegt nun allerdings vor auf den Gebieten des Kündigungsschutzes und der Abgangsentschädigung.

1. Der Kündigungsschutz ist ein Zentralpostulat des modernen Arbeitsrechts. Ein zeitgemäß gestalteter Kündigungsschutz muss die typisch unsoziale Kündigung radikal verpönen und mit dem brutalen Herr-im-Hause-Standpunkt aufräumen. Der Kündigungsschutz ist daher zugleich auch die rechtliche Basis der Koalitionsfreiheit. Ohne diese Basis bleibt die Koalitionsfreiheit allzusehr eine Frage der Macht. Ich kann mir ein modernes schweizerisches Arbeitsgesetz, das auf diesem Gebiet in bezug auf die Rechtslage nicht einigermassen das nachholt, was umliegende Staaten seit mehr als 25 Jahren kennen, nicht vorstellen. Und daher kann ich mir nicht denken, dass sich die schweizerische Arbeiterschaft mit dem Abbau, der an dieser Partie des Vorentwurfes vorgenommen worden ist, sang- und klanglos abfinden wird. Der Angriff gegen den im Vorentwurf (Art. 14—16) enthaltenen Kündigungsschutz richtet sich folgerichtig gegen dessen Hauptelemente.

- a) Gegen die sogenannte « Generalklausel » (Art. 14 II).
- b) Gegen den bewusst einseitigen Schutz des Arbeitnehmers.
- c) Gegen die gesetzlichen Sanktionen des Kündigungsschutzes.

Diese drei Pfeiler sind, soweit ich die bisherige Entwicklung überblicken kann, bereits gefallen.

- a) Die in Art. 14 II enthaltene Generalklausel lautet:

« Die Kündigung ist überdies ungerechtfertigt, wenn sie mit Rücksicht auf die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers eine besondere Härte darstellt, die durch die Verhältnisse des Betriebes nicht geboten ist. »

Diese Generalklausel hat sich in ungefähr gleicher Formulierung in anderen Staaten durch Jahrzehnte bewährt. Sie ist rechtstechnisch mit der Generalklausel des schweizerischen Scheidungsrechts zu vergleichen (ZGB, Art. 142). Hier wie dort übersteigt die prakti-

tische Bedeutung der Generalklausel bei weitem diejenige der Spezialtatbestände. Ohne vernünftig formulierte Generalklausel gibt es daher keine wirksame Bekämpfung der unsozialen Kündigung, das heisst: keinen befriedigenden Kündigungsschutz.

Wohl hat man versucht, die Generalklausel durch eine Neuf formulierung als solche zu retten. Danach wäre die Kündigung ungerechtfertigt, « wenn darin ein offensichtlicher Missbrauch des Kündigungsrechts » liegt. Hiergegen ist aber, abgesehen von der noch zu besprechenden Paritätsfrage, folgendes zu sagen: Die Generalklausel gegen offensichtlichen Rechtsmissbrauch haben wir schon in ZGB, Art. 2, und die Richter wenden sie begreiflicherweise fast nie an.

Rechtsmissbräuchliche und ungerechtfertigte (unsoziale) Kündigung ist somit keineswegs identisch. Die Einführung dieser neuen Generalklausel ist aber auch geradezu gefährlich. Denn nach einer jetzt vorliegenden Formulierung sollen auch die Spezialtatbestände (z. B. Kündigung wegen gewerkschaftlicher Betätigung) nur erfasst werden, wenn Rechtsmissbrauch vorhanden ist. Die neue « Generalklausel » ist also nicht bloss als solche praktisch fast wertlos, sondern sie entwertet zugleich noch die Spezialtatbestände.

b) Damit kommen wir zu einer weiteren Verschlechterung: Zur Einführung falsch verstandener Parität. Die neue Generalklausel ist so gehalten, dass sie sich zugleich auch gegen den Arbeitnehmer richtet. Der Begriff der ungerechtfertigten Kündigung soll auch zugunsten des Arbeitgebers eingeführt werden. Dabei ist die im alten Art. 16 (nur gegen rechtswidrige Kündigung des Arbeitnehmers) enthaltene Sanktion gegen den Arbeitnehmer wesentlich erhöht worden (bei Angestellten bis auf zwei Monatslöhne, bei Arbeitern bis auf einen Monatslohn Entschädigung, gegenüber 3 bis 14 Tagen im VE).

c) Schliesslich sind die in Art. 15 des VE enthaltenen Sanktionen gegen den Arbeitgeber entwertet worden. An Stelle des « Entgelts » tritt die « Entschädigung », d. h., der Arbeitnehmer muss offenbar einen Schaden nachweisen. Er erhält also, wenn er zufällig ohne Lohnverlust ausgeht, nichts mehr, und die ungerechtfertigte Massregel bleibt in diesem Fall ohne Sanktion. Gleichzeitig ist die Maximalsanktion (die im alten System auch einen anderen Sinn hatte) bei Arbeiterentlassungen von einem Jahresverdienst auf drei Monate, bei Angestelltenentlassungen auf sechs Monate herabgesetzt, nebst einer Herabsetzung der Minima der Sanktion. Mit diesem Kündigungssystem ist dann noch ein Artikel über ungültige Kündigung verbunden (Niederkunft, Militärdienst, Krankheit und Unfall). Man wird die Brauchbarkeit dieser Kombination noch vom Standpunkt der Praktikabilität und Klarheit aus prüfen müssen.

**2. Die Abgangentschädigung ist einstweilen praktisch ausgeschaltet und in ein System von Kündigungsfristen verwandelt worden, das an sich mit dem Grundsatz der Abgangentschädigung nichts zu tun hat und auch an und für sich bedenklich ist.**

Die vorgesehene « Ordnung » hat folgenden Wortlaut, der zugleich eine Revision von OR Art. 348 darstellen soll:

« <sup>1</sup> Hat das Dienstverhältnis über ein Jahr, jedoch nicht über 5 Jahre gedauert, so kann bei Angestellten auf das Ende des zweiten Monats, bei allen anderen Dienstverhältnissen auf das Ende der Kündigung folgenden vier Wochen gekündigt werden.

<sup>2</sup> Hat ein Dienstverhältnis länger als fünf Jahre gedauert, jedoch nicht über 10 Jahre, so kann bei Angestellten auf das Ende des vierten Monats, bei allen anderen Dienstverhältnissen auf das Ende der achten der Kündigung folgenden Woche gekündigt werden.

<sup>3</sup> Hat ein Dienstverhältnis länger als 10 Jahre gedauert, so kann bei Angestellten auf das Ende des sechsten Monats, bei allen anderen Dienstverhältnissen auf das Ende der zwölften der Kündigung folgenden Woche gekündigt werden.

<sup>4</sup> Durch Gesamtarbeitsvertrag zwischen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, nicht aber durch Einzelabreden, kann von diesen Kündigungsfristen abgegangen werden. Solange das Dienstverhältnis nicht mindestens 5 Jahre gedauert hat, darf diese Frist auch durch Einzelabrede abgeändert werden, bei Angestellten jedoch nicht unter einem Monat, bei allen anderen Dienstverhältnissen nicht unter zwei Wochen. »

Diesem Artikel wird folgende, nur für das gewerbliche Arbeitsgesetz geltende Bestimmung, beigefügt, die sich « Abgangentschädigung » nennt!!

« Die Kündigungsfristen des Art. 348 können vom Arbeitgeber dadurch abgegolten werden, dass er den Arbeitnehmern eine Abgangentschädigung entrichtet, deren Höhe sich nach seiner Lohnzahlungspflicht während der Kündigungsfrist bemisst.

An die Abgangentschädigung kann der Arbeitgeber, soweit er daran Beiträge geleistet hatte, Mittel einer Pensions-, Fürsorge- oder Sterbekasse des Betriebes oder Leistungen einer Versicherung anrechnen. »

Ich versage mir eine längere Erörterung dieses Erzeugnisses. Man erkennt sogleich folgendes:

Der Gedanke, dass dem Arbeitnehmer, der 10 oder mehr Jahre dem gleichen Betrieb gedient hat, bei einer nicht durch ihn zu vertretenden Auflösung des Dienstverhältnisses eine besondere Abfindung geschuldet wird, ist einfach verschwunden. Dem Vernehmen nach geschah dies wegen der AHV, mit welcher aber unser Spezialfall langjähriger treuer Dienste (und der Sicherung des Arbeitnehmers in dieser Position) keineswegs identisch ist. Hier hätte der VE sehr wohl der AHV durch entsprechende Umgestaltung angepasst werden können. Dass aber an Stelle der Abgangentschädigung die geschilderte Fesselung des langjährigen Arbeitnehmers an den Betrieb treten soll, und dass der Arbeitnehmer dabei nicht einmal mehr das Bisherige erhält — seinen Lohn für die Kündigungsfrist, den er mit oder ohne Abgangentschädigung

ohnehin zugute hat — sondern sich von seiner Forderung noch Sozialleistungen abrechnen lassen soll, das verdient als wirklich kühne Wendung unseres Problems charakterisiert zu werden.

3. Dabei wollen wir auch hier nicht übersehen: Den Errungenschaften des VE, speziell im Kündigungsschutz und Abgangsrecht, entsprachen starke Konzessionen der Arbeitnehmer z. B. in der Arbeitszeitregelung. Die Errungenschaften sind nun weitgehend gestrichen, die Konzessionen aber blieben stehen, ja sie sind z. T. noch verschärft worden, wie wir sehen werden.

Kündigungsschutz und Abgangsentschädigung gehörten zu den privatrechtlichen Partien des VE. Sie wollten die Funktionstüchtigkeit des privaten Arbeitsvertrages, der noch immer ein hohes und kostbares Gut darstellt, durch lebendige Fortentwicklung stärken und erhalten. Zugleich sind diese Partien des VE in vorbildlich knapper Regelung gefasst (insgesamt 7 Artikel!). Die Vorwürfe, die wegen der Ausdehnung des öffentlichen Rechts und wegen zu detaillierter Regelung des VE erhoben wurden, trafen also gerade hier nicht zu. Dass gleichwohl diese Partien das Hauptopfer der einsetzenden Reaktion geworden sind, lässt den ganzen Kampf in einem besonderen Lichte erscheinen und zeigt unseres Erachtens überdies noch eine zweischneidige Kurzsichtigkeit bürgerlicher Kreise.

## VII.

Von erheblicher praktischer Bedeutung ist das Verhältnis zum kantonalen Recht. Im Bestreben, auch nach Inkrafttreten des Bundesgesetzes den kantonalen Fortschritt zu ermöglichen, hatte der Gewerkschaftsbund in seinem dem Bundesrat 1935 überreichten Gesetzesentwurf folgendes vorgeschlagen:

- « Die Kantone bleiben zur Aufstellung von Arbeiterschutzgesetzgebungen zuständig,
- a) soweit diese Materien betreffen, über welche dieses Gesetz keine Bestimmungen enthält oder nur offensichtliche Mindestanforderungen aufstellt;
  - b) soweit diese in einer sonstigen Materie einen weitergehenden Schutz der Arbeitnehmer enthalten, ohne die hierdurch betroffenen Betriebe im Wettbewerb wesentlich zu beeinträchtigen. »

Obwohl die Arbeitnehmervertreter zu verschiedenen Malen diese Formulierung wieder aufnahmen, sind sie hier leider schon beim VE nicht durchgedrungen. Man musste sich mit einigen speziellen Vorbehalten des weitergehenden kantonalen Rechts z. B. im Ferienrecht, (VE, Art. 88) begnügen, verbuchte dafür aber den Vorteil, dass andererseits auch von einer Ausnahme ländlicher Betriebe abgesehen und der Geltungsbereich des Gesetzes gegenüber verschiedenen umstrittenen « Grenzgebieten » wie z. B. der Krankenpflege, den typisch gewerblichen Betrieben der Landwirtschaft (z. B. Käsereien, Molkereien) nicht zu eng gezogen wurde.

Auch hier ist nun aber die Konzession, welche die Arbeitnehmer machen mussten (Verzicht auf die Generalklausel des SGB-Entwurfes)<sup>4</sup> zwar stehen geblieben, die Gegenkonzessionen dagegen sind verschwunden.

Allerdings ist nun eine «Generalklausel» aufgestellt worden. Diese Generalklausel verkehrt aber den im SGB-Entwurf enthaltenen Gedanken, der weitergehende kantonale Regelungen neben dem Bundesgesetz ermöglichen sollte, in das direkte Gegenteil: Für den «Kleinhandel und andere Wirtschaftszweige mit örtlich begrenztem Tätigkeitsgebiet, bei denen der interkantonale Wettbewerb unerheblich ist», soll das Wichtigste, nämlich die Arbeitszeit, durch die Kantone geordnet werden, wobei daran gedacht ist, z. B. die Warenhäuser dann doch einer Bundesregelung zu unterstellen. Diese offensichtlich von Konkurrenzregulierungszwecken beeinflusste Vorkehr darf in der Durchführung noch erhebliches Kopfzerbrechen verursachen. Beachtet man, dass auch das qualifizierte Verordnungsrecht, das gemäss der abgeänderten Variante Schweingruber nun aufgestellt werden soll, kantonales Recht schaffen kann, soweit es die Verbände so beantragen, so erkennt man, dass hier ein recht kompliziertes System geschaffen werden soll. Wir werden nicht nur die verschiedensten Arten von Verordnungen, sondern auch ganz verschiedene Einbausysteme des Kantonalen Rechts, in das geplante Bundesrecht erhalten.

## VIII.

Die Komplikation vermehrt sich dadurch, dass zugleich noch neue bundesrechtliche Ausnahmen vorgesehen sind. Sie betreffen z. B. die Krankenpflege, die Gärtnerien, Käsereien, Pferdefuhrhalterien und landwirtschaftsähnliche oder von der Witterung oder der Jahreszeit abhängige Betriebe oder Berufe, Handelsreisende, Kleinbetriebe in ländlichen Verhältnissen oder Gebirgsgegenden und unter verwandten Bedingungen arbeitende Betriebs- und Berufsgruppen (soweit sie nicht unter die oben erwähnte Kantonale Regelung fallen). Für diese Gruppen kann der Bundesrat durch Verordnungen Ausnahmen von der gesetzlichen Regelung der Arbeits- und Ruhezeit vorsehen, wobei dann (wie übrigens auch bei den kantonalen Ausnahmen) doch wieder gewisse Bestimmungen des Bundesgesetzes anwendbar sein sollen.

Materiell erscheinen diese Ausnahmen als ein Verzicht auf die dringlichsten sozialen Aufgaben des Arbeitsrechts: Als Preisgabe der Schwächsten und Schutzbedürftigsten. Daneben aber auch als

<sup>4</sup> Es trifft leider keineswegs zu, dass die «Expertenkommission ziemlich genau bei dem vom Gewerkschaftsbund im «Entwurf vom Jahr 1935 gemachten Vorschlag angelangt» ist, wie R. Siegrist, «Gewerkschaftliche Rundschau», Bd. 39, S. 109, annimmt.

Verzicht auf eine ausgeglichene, auch das Land erfassende schweizerische Sozialpolitik. Formell wird durch das geschilderte System eine schwer übersehbare und daher auch schwer vollziehbare Rechtszersplitterung geschaffen.

Für alle, die seit Jahren den Ruf nach Vereinfachung des Arbeitsrechts erhoben haben, ist all das eine bittere Enttäuschung!

## IX.

Sollte diese Wendung der Dinge nun tatsächlich die Grundlage für den bundesrätlichen Gesetzesentwurf abgeben, so wird es sich die Arbeiterschaft sehr reiflich überlegen müssen, ob sich der Einbau des Fabrikgesetzes in ein solches Gebilde noch verantworten lässt. Gewiss sind Fortschritte erzielt worden, die bestehen blieben, ja sogar noch ausgebaut wurden, z. B. das Ferienrecht. Aber diese Fortschritte werden ohnehin auf die Fabrikarbeiterenschaft anwendbar erklärt werden (z. T. wie das Ferienrecht, eventuell sogar auf sämtliche Arbeitsverhältnisse, wozu die neuen Wirtschaftsartikel die Grundlage liefern würden.) Ein eigentlicher Einbau des Fabrikgesetzes ist daher nicht geboten. Er könnte eben sehr wohl auch auf ein recht riskantes « Tauschgeschäft » hinauslaufen, in dem schwer abzusehende Momente ihre Rolle spielen. Erinnert sei z. B. daran, dass in der späteren Bearbeitung des Vorentwurfes wohl die starke Konzession der Arbeitnehmer stehen blieb, wonach (mit Rücksicht auf die ländlichen und kleinbetrieblichen Verhältnisse) die 60 ersten Ueberstunden im Jahr bewilligungs- und zuschlagsfrei waren (VE, Art. 53 und 54). Dagegen hat man in den späteren Beratungen dann auch hier die Gegenkonzession und Voraussetzungen (strenge Regelung der Hilfsarbeit, VE, Art. 56, und Einbezug der ländlichen Betriebe) wieder gestrichen.

Glaubt nun jemand, all dies sei auch bei einem Einbezug des Fabrikgesetzes tragbar? Ich denke kaum! Die Arbeiterschaft hat zwar auch unter der Geltung des Fabrikgesetzes vorbildliche Gesamtarbeitsverträge errungen. Immer aber war das Fabrikgesetz doch die feste Grundlage, gleichsam der klassische Kern unseres Arbeitsrechts. Bevor dieser solide Kern in der noch unerprobten chemischen Essenz des gewerblichen Arbeitsgesetzes aufgelöst wird, wird diese Essenz einigen Bearbeitungen unterzogen werden müssen.

Das dürfte zeigen, dass das Bundesgesetz über die Arbeit im Handel und in den Gewerben leider nicht so bald « zur helvetischen Wirklichkeit » wird, wie dies noch vor einem halben Jahr gehofft wurde<sup>5</sup>. Die fortschrittlichen Kantone werden bei dieser Sachlage gut daran tun, sich in ihren Bestrebungen zur Schaffung eines umfassenden kantonalen Arbeiterschutzes nicht weiter behin-

---

<sup>5</sup> J. Möri, « Gewerkschaftliche Rundschau », April 1947, S. 91.

dern zu lassen. Nur auf dem Boden kantonalen Fortschrittes und weiterer Entwicklung der Gesamtarbeitsverträge werden wir schliesslich ein des Namens wertes eidgenössisches Arbeitsrecht erhalten. Inzwischen mag der Vorentwurf vom Juni 1945 da und dort als Richtlinie für zu erzielende Fortschritte dienen, wie er es bis anhin getan hat.

*Dr. Arnold Gysin.*

## Von Genf nach Havanna

### I.

Die Beratungen der Internationalen Zollkonferenz in Havanna sind von sehr grosser Bedeutung für die Handelsbeziehungen der Völker der ganzen Erde. Etwa 60 Nationen mit zusammen über 350 Delegierten nehmen an diesen Verhandlungen teil. Die Konferenz hat die Aufgabe erhalten, endgültige Entscheidungen zu treffen über die Genfer Vereinbarungen zur Herstellung eines vernünftigen Warenaustausches und zur Erleichterung sämtlicher Handelsbeziehungen unter den einzelnen Staaten. Auch die Schweiz ist durch eine von Minister Walter Stucki geführte Delegation in Havanna vertreten.

Welches sind nun die Beschlüsse, über die man sich in Genf geeinigt hat? Diese am 30. Oktober 1947 von der Vorbereitenden Kommission der Vereinten Nationen vereinbarten Abmachungen betreffen eine nicht unbeträchtliche Herabsetzung der Zolltarife und die Beseitigung anderer internationaler Handelshemmnisse, wie Kontingentierungen, Diskriminierungen und ähnliche Methoden, die nach dem verheerenden zweiten Weltkrieg allenthalben zum Schutz der eigenen Wirtschaft angewendet werden. Neben diesen allgemeinen Zielen, die für alle Völker der Welt Geltung haben, soll noch ein weiteres speziell europäisches Ziel verfolgt werden: die Schaffung einer europäischen Zollunion, etwa nach dem Muster der « Benelux », zu der sich Belgien, die Niederlande und Luxemburg als gemeinsame Zolleinheit zusammengeschlossen haben. Diese Idee einer europäischen Zollunion wird besonders von zwei Ländern vertreten, die vor dem ersten Weltkrieg (teilweise auch noch nach dem zweiten) Hochschutzzoll-Länder waren: von den Vereinigten Staaten und Frankreich. Auf einer im August 1947 stattgehabten Vorbesprechung hat *Alphand Hervé*, der Chef der Wirtschaftsabteilung des französischen Aussenministeriums, (nach einer in der Pariser Zeitung « Combat » vom 16. August 1947 erschienenen Mitteilung) erklärt, dass die Zollgrenzen in Europa unbedingt vermindert werden müssten; es müsse eine europäische Zollunion angestrebt werden, gleich-