

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 40 (1948)

Heft: 12

Artikel: Die Ferien im schweizerischen Arbeitsrecht

Autor: Gysin, Arnold

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353363>

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: 26.01.2026

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

Die Ferien im schweizerischen Arbeitsrecht

I

Das Arbeitsrecht ist kaum auf einem Gebiet so stark in Entwicklung begriffen wie in der volkshygienisch bedeutsamen Frage des Ferienrechts. Seit einer Reihe von Jahren hat sich hier eine fühlbare Wandlung angebahnt. War der Begriff der Ferien ursprünglich nur für wenige Privilegierte reserviert, so dringen die Ferien jetzt in breitere Schichten der Bevölkerung ein. Es hängt dies zusammen mit dem steigenden Ertrag der Volkswirtschaft einerseits und anderseits mit der Verschiebung der Machtverhältnisse, zufolge der wachsenden gewerkschaftlichen Organisation der Arbeitnehmer. In Gesamtarbeitsverträgen, Normalarbeitsverträgen des Bundes und der Kantone, in kantonalen Arbeitsschutzgesetzen und arbeitsrechtlichen Entwürfen des Bundes zeigt sich die von Jahr zu Jahr wachsende Bedeutung der Ferienfrage. Es wird zur Erklärung dieser Erscheinung mit Recht immer wieder darauf hingewiesen, dass das gesteigerte Arbeitstempo und die damit verbundenen Ansprüche an die Qualität der Arbeitsleistung und nicht zuletzt die Eintönigkeit der mechanisierten Arbeit eine neuartige Inanspruchnahme des Menschen mit sich bringen, die die Gewährung und richtige Ausnutzung der Ferien zu einem Gebot der Menschlichkeit und der Volkshygiene werden lassen. Rein privatwirtschaftlich setzt sich die Ferienfrage durch den Vorteil der Erneuerung der Arbeitskraft durch. Volkswirtschaftlich gesehen, hat die Schweiz als klassisches Ferienland allen Anlass, in der Regelung der Ferienfrage nicht weiterhin rückständig zu bleiben.

Als Beispiel der gegenwärtigen Entwicklung darf auf den revidierten Art. 10 des Bundesgesetzes betreffend die Arbeitszeit beim Betrieb der Eisenbahnen und anderer Verkehrsanstalten vom 17. Juni 1948 hingewiesen werden. Diese neue Bestimmung lautet:

« Jedem nach Massgabe von Art. 1, Abs. 3 hiervor, beschäftigten Beamten, Angestellten und Arbeiter sind im Kalenderjahr folgende Ferien zu gewähren:

Bis zum Ende des Jahres, in dem das 14. Dienstjahr zurückgelegt wurde, 14 Tage.

Von dem Jahre an, wo das 15. Dienstjahr oder das 35. Altersjahr zurückgelegt wird, 21 Tage.

Von dem Jahre an, in dem das 50. Altersjahr zurückgelegt wird, 28 Tage. »

Der beste Sachkenner unserer Spezialmaterie, Dr. Hans-Peter Tschudi, kantonaler Gewerbeinspektor und Privatdozent in Basel, hat kürzlich eine aufschlussreiche Studie über die Ferien im schweizerischen Arbeitsrecht herausgegeben *.

Es lohnt sich, einige Partien aus dieser Arbeit zu besprechen.

Greifen wir eine Materie heraus, die zunächst nur den Rechts-theoretiker zu interessieren scheint, in Wirklichkeit aber uns auch wertvollen Einblick in den heutigen politisch-rechtlichen Zustand ermöglicht:

Im sechsten Abschnitt seiner Publikation behandelt Tschudi das *Verhältnis der öffentlich-rechtlichen zur privatrechtlichen Ferienregelung*. Gerade im Arbeitsrecht ist es von erheblicher Bedeutung, sagt Tschudi, ob eine Vorschrift von den Behörden *ex officio*, d. h. *von Amtes wegen mit Zwang durchsetzt* wird, oder ob der Berechtigte *selbst mit einer Klage für deren Einhaltung sorgen muss*. Der Gesetzgeber verwendet zur Regelung der abhängigen Arbeit, das heißt im Aufgabenkreis des Arbeitsrechtes, beide Methoden der rechtlichen Ordnung, sowohl die privatrechtliche als auch die öffentlich-rechtliche. Eine bloß einseitige Regelung würde den besonderen Schwierigkeiten der Materie nicht gerecht. Dabei ist allerdings festzustellen, dass im Arbeitsrecht das öffentliche Recht sich viel stärker als das Privatrecht entwickelt hat. Es darf deshalb behauptet werden, dass die privatrechtlichen Lösungsmöglichkeiten arbeitsrechtlicher Probleme bereits weitgehend erschöpft sind. Allerdings ist zu beachten, dass das kollektive Arbeitsrecht, das im wesentlichen Privatrecht darstellt, sich gleichzeitig mit dieser Ausdehnung des öffentlichen Rechts auch seinerseits stark in den Mittelpunkt geschoben hat. Es entsteht damit eine Umformung der rechtlichen Struktur. Zudem haben die öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzbestimmungen, die speziell auf dem Gebiet des Ferienrechts zahlreich sind, direkte und indirekte privatrechtliche Wirkungen, denen Tschudi sehr sorgfältig nachgeht. Als Beispiel nenne ich die zivilrechtlichen Schadenersatzansprüche, die sehr oft grundsätzlich und inhaltlich aus der Verletzung öffentlich-rechtlicher Schutzworschriften (Betriebshygiene, Unfallverhütung usw.) durch den Arbeitgeber hervorgehen. Immerhin führt das Nebeneinander von öffentlichem und privatem Recht zufolge des Ausschlusses der Kantone von der privatrechtlichen Gesetzgebungskompetenz zu Inkonvenienzen unserer Rechtsordnung. Tschudi leitet aus diesen Schwierigkeiten die Forderung ab, es sei den Kantonen über den Bereich des Normalarbeitsvertrages hinaus die Kompetenz zu übertragen, *in genau begrenztem*

* Dr. Hans-Peter Tschudi, Die Ferien im schweizerischen Arbeitsrecht, Basler Studien zur Rechtswissenschaft, Heft 24, 1948, 295 Seiten.

Umfang arbeitsrechtliche Vorschriften mit zivilrechtlicher Wirkung aufzustellen (S. 246), eine Frage, die meines Erachtens noch sehr einlässlicher Prüfung bedürfte. Auf alle Fälle bildet aber die Untersuchung Tschudis auf diesem Gebiet eine interessante Fortsetzung der Diskussion, die Schweingruber in seinem «Arbeitsrecht» über die Frage der öffentlich-rechtlichen Verstärkung von Privatrecht eröffnet hat.

III

Durchaus zutreffend geht Tschudi von der Forderung aus, dass das Ferienrecht seine Grundlage in öffentlich-rechtlichen Minimalbestimmungen haben sollte. «Werden Ferien öffentlich-rechtlich geordnet, so auferlegt der Staat dem Betriebsinhaber die Verpflichtung, seinem Personal einen Urlaub einzuräumen, wobei das Rechtsverhältnis zwischen dem Staat und dem Arbeitgeber besteht... Der Staat erzwingt die Einhaltung der Pflicht durch Kontrollmassnahmen und Strafsanktionen.»

Im Vordergrund steht bei der öffentlich-rechtlichen Ferien gesetzgebung das öffentliche Interesse an der Volksgesundheit, während die privatrechtliche Regelung auf dem Entgeltsgedanken beruht und daher grundsätzlich nachgiebig ist. Nur ein öffentlich-rechtliches Gesetz mit einer staatlichen Vollzugsorganisation bietet, so schreibt Tschudi, die Gewähr, dass jeder Arbeitnehmer die Ferien, deren er zur Erhaltung seiner Gesundheit und seiner Arbeitskraft bedarf, auch wirklich erhält. Das Zivilrecht hat dann in seinen mannigfaltigen Formen des Einzeldienstvertrages und Gesamtarbeitsvertrages die Funktion der Ergänzung, der Erweiterung und beruflichen Detailregelung, wobei auch den persönlichen Besonderheiten des Einzelfalles restlos Rechnung getragen werden kann. Bedenkt man diese Zusammenhänge und Bedürfnisse, so wird man billigen und bestechenden gesetzgeberischen «Einheitslösungen» gegenüber die nötige Zurückhaltung bewahren.

Lebhafte Unterstützung verdienen die Ausführungen Tschudis über die Wichtigkeit des Vollzuges der Ferienbestimmungen. Eine Gewährleistung der allgemeinen Befolgung der öffentlich-rechtlichen Vorschriften gibt nur das Bestehen der sogenannten Ferienverzeichnisse, die in den Betrieben von jedem einzelnen Arbeitgeber nach vorgeschriebenem Formular geführt werden müssen. Die gewährten Ferien und die bezogenen Ferienentschädigungen werden auf diesem Formular vom Arbeitnehmer jeweils einzeln quittiert. Es genügen alsdann wenige Stichproben, um festzustellen, ob ein Betrieb das Feriengesetz befolgt oder nicht. Zur Zeit scheint diese konsequente Vollzugsordnung nur im Kanton Basel-Stadt zu herrschen. Ein Beweis mehr dafür, wie primitiv unser Ferienrecht trotz allem Aufschwung noch ist.

IV

In Entwicklung begriffen ist vor allem auch die *Dauer der Ferien*. Die öffentlich-rechtliche Gesetzgebung ordnet nur den Minimalanspruch. Immerhin ist Basel-Stadt in der Neufassung vom 12. Februar 1948 zu folgender Regelung gelangt: Während der ersten drei Dienstjahre 6 Werkstage, vom 5. bis 10. Dienstjahr 9 Werkstage, vom 11. bis 14. Dienstjahr 12 Werkstage, vom 16. bis 20. Dienstjahr 15 Werkstage, vom 21. Dienstjahr an 18 Werkstage Ferien. Jugendlichen bis zum 18. Altersjahr sowie Lehrlingen sind 18 Werkstage auf ein Jahr zu gewähren. Der Kanton Waadt gewährt 6 bis 12 Werkstage, je nach Dienstjahren. Das gesetzliche Maximum ist nach sieben Dienstjahren erreicht.

Gelegentlich stösst man auch auf eine Sonderregelung für gesundheitsschädliche Berufe oder für Arbeitnehmer mit dauernder Sonntagsarbeit, so zum Beispiel im Vorentwurf für das gewerbliche Arbeitsgesetz der Schweiz.

Mit Recht bezeichnet Tschudi die Abstufung zwischen Angestellten und Arbeitern im öffentlichen Recht (nicht im Privatrecht!) als nicht sachbegründet. Begründete Bedenken bringt Tschudi auch gegen Bestimmungen vor, welche älteren Arbeitnehmern im öffentlichen Recht einen höheren Ferienanspruch gewähren wollen. Eine solche « Sozialhypothek des Alters » kann sich sehr leicht in dessen Ausschliessung von der Arbeit rächen. Es müssten, um den Gedanken zu verwirklichen, neue Lösungsformen gefunden werden.

Eine solche Lösung ist für fluktuierende Arbeitnehmer im System der *Ferienkassen* gefunden worden. Es handelt sich um Berufe, die die Stelle oft wechseln, wie zum Beispiel die Arbeiter der Baubranche. Wie Tschudi richtig erkennt, muss diese Lösung als eine Ausnahmeordnung betrachtet werden, die also keineswegs die einfachere generelle Ferienlösung verdrängen darf.

V

Für die öffentlich-rechtliche Feriengesetzgebung fordert Tschudi eine *einlässliche Regelung*, um die zahlreichen auftretenden Zweifelsfragen des Vollzuges von vornherein abzuklären. Obwohl die knappe Grundsatzgesetzgebung, wie sie beispielsweise die Entwürfe zum gewerblichen Arbeitsgesetz enthalten, an sich sympathischer ist, so kann man angesichts der von Tschudi dargestellten Fülle der Materie seiner Forderung eine gewisse Berechtigung doch nicht absprechen. Allein schon für das öffentliche Recht der Kantone waren zwölf Unterabschnitte erforderlich, die wir aufzählen, um einen Begriff von der Vielgestaltigkeit des Problems zu geben: 1. Geltungsbereich; 2. Voraussetzungen für die Entstehung der öffentlich-rechtlichen Pflicht zur Feriengewährung:

a) Dauer des Dienstverhältnisses, b) Umfang der Arbeitszeit; 3. Dauer des Urlaubs, wobei wieder folgende Unterfragen auftreten: a) Wechsel der Stellung des Arbeitnehmers im gleichen Betrieb, b) Uebergang des Betriebes an einen anderen Besitzer, c) Wiederaufnahme des Arbeitnehmers nach Aufhebung des Dienstvertrages; 4. Ferien bei Aufhebung des Dienstverhältnisses während des Dienstjahres; 5. Kürzung der Feriendauer: a) Krankheit, Unfall, Militärdienst und ähnliche Umstände, b) verkürzte Arbeitszeit, c) Teilarbeitslosigkeit; 6. Wegfall der Ferien; 7. Zeitpunkt der Ferien; 8. Unterbrechung der Ferien; 9. Lohnzahlung während der Ferien, einschliesslich die Probleme der allfälligen Zulagen, Trinkgelder, Provisionen, Akkordlöhne; 10. Schwarzarbeit des Dienstpflchtigen während der Ferien; 11. Vollzug; 12. Strafbestimmungen.

Im Abschnitt über die privatrechtliche Behandlung der Ferien treten ähnliche Fragengruppen auf, aber sie werden von Tschudi stets mit der nötigen, dem Privatrecht entsprechenden Selbständigkeit neu behandelt.

Wichtig scheint uns, dass Tschudi auch die grundsätzliche Seite des Privatrechts im Arbeitsrecht mit aller Klarheit erkennt und herausstellt. Er schreibt hierüber auf Seite 214:

Vor allem aber ist die Grundlage des ganzen Arbeitsrechts freiheitlich und muss auch so bleiben. Die Frage, ob ein Arbeitgeber einen bestimmten Arbeitnehmer einstellt und ob dieser in einen bestimmten Betrieb eintritt, muss dem freien Entscheid des Betroffenen überlassen bleiben. Der Abschluss des Dienstvertrages darf keinem Zwang unterliegen. Es soll kein Unternehmer genötigt werden, einen Dienstpflchtigen in seinen Betrieb aufzunehmen, der ihm nicht passt, und für den Arbeitnehmer muss die Freiheit der Wahl des Berufes und des Arbeitsplatzes gewahrt werden. Auch diejenigen Kreise unseres Volkes, welche weitgehende Eingriffe des Staates in die Arbeitsverhältnisse durch öffentlich-rechtliche Normen befürworten, halten mit Entschiedenheit am Prinzip der Freiheit des Arbeitnehmers hinsichtlich des Abschlusses eines Dienstvertrages fest.

Diese Stellungnahme stimmt grundsätzlich überein mit denjenigen, die ich in meinem Arbeitsrecht im Jahre 1943 umschrieben habe. Da die Frage von grundsätzlicher und grosser praktischer Bedeutung ist, zitiere ich die entsprechenden Sätze.

Damit gilt auch für das Arbeitsrecht die Vertragsfreiheit als Grundlage. Sie enthält allerdings zugleich die für den Arbeitnehmer wichtige grundsätzliche Freiheit der Eingehung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Sie setzt sie ein als eine auch heute nicht zu verachtende Gegenkraft gegen die Auswirkungen der sozialen und rechtlichen Arbeitsabhängigkeit. Damit unterscheidet sie sich von der Zwangseingliederung und Festhaltung der Arbeitskraft im modernen Diktaturstaat und im Arbeitsrecht der schweizerischen Kriegswirtschaft... Bei allen Vorbehalten, die gegenüber dem heutigen Vertragsrecht angebracht sein

mögen, ist die dem Arbeitnehmer zustehende grundsätzliche Freiheit der Eingehung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses doch ein elementarer, im Freiheitsgefüge der schweizerischen Rechtsordnung unerlässlicher Baustein. Wir haben daher auch keinerlei Anlass, die in der gegenwärtigen deutschen Arbeitsrechtswissenschaft mit Leidenschaft diskutierte Frage, ob der Arbeitsvertrag weiterhin als Grundlage des Arbeitsrechts zu betrachten sei, auch für das schweizerische Arbeitsrecht zu stellen... Für das schweizerische Recht scheidet aber die Tendenz einer Zwangseinfügung der Arbeit in den Arbeitsprozess — die als nackte Zweckmässigkeitsmassregel scharf zu unterscheiden ist von dem rechtsethischen Gedanken der Arbeitspflicht — auch dort aus, wo eine Arbeitsplanung in Betracht gezogen wird. Auch rein theoretisch ist die Beseitigung oder Abschwächung der privatrechtlichen Entschliessungsfreiheit für die Eingehung der Bindung ebenso wenig motiviert wie etwa im Ehorecht. Sie erfolgt keineswegs aus dem personalen Charakter des Arbeitsverhältnisses *.

Diese übereinstimmenden Formulierungen sind auch heute wieder durchaus aktuell. Es ist begrüssenswert, dass Tschudi seinen Standpunkt in dieser kompromisslosen Klarheit ausgesprochen hat.

VI

Tschudi diskutiert sehr einlässlich verschiedene *neuartige Tendenzen im kantonalen und eidgenössischen Arbeitsrecht*, die eine gewisse Strukturwandlung anzeigen.

Solche Tendenzen, die fast immer auf den Versuch einer Entlastung des Gesetzes durch autonomes Berufsrecht hinauslaufen, waren in Ansätzen schon enthalten in § 13 des baselstädtischen Arbeitsgesetzes vom 8. April 1920, wonach der Regierungsrat auf Begehren der Beteiligten eine Arbeitszeitregelung, die im Rahmen des Gesetzes liegt, für den betreffenden Erwerbszweig allgemein verbindlich erklären kann, wenn sie durch Gesamtarbeitsvertrag eingeführt wird und daran wenigstens zwei Drittel der Arbeitgeber und Arbeitnehmer beteiligt sind. Sodann hat Art. 28 der Vollziehungsverordnung zum Bundesgesetz über die öffentliche Ruhezeit vom 11. Juni 1934 bestimmt, dass an Stelle von amtlichen Bewilligungen und Anordnungen auch Vereinbarungen zwischen Berufsverbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer treten können, sofern sie sich im Rahmen des Gesetzes bewegen und von der zuständigen Behörde genehmigt sind. Schliesslich hat Basel-Stadt schon in einer Novelle zum Feriengesetz vom 14. Februar 1941 für das Gebiet der Ferienkassen eine ähnliche Lösung getroffen.

Viel weiter gehen nun neuere kantonale Gesetze. Das waadt-ländische Gesetz vom 20. Dezember 1944, das auch die öffentlich-rechtlichen Ferienbestimmungen enthält, bestimmt zum Beispiel, dass das Gesetz keine Anwendung auf diejenigen Wirtschaftszweige

* Arbeitsrecht, Seite 23 ff.

finde, für welche die Berufsorganisationen einen Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen und der zuständigen kantonalen Behörde zur Kenntnis gebracht haben. Dabei sind nur diejenigen Betriebe von der Unterstellung unter das Gesetz befreit, welche den Gesamtarbeitsvertrag einhalten. Materiell sind an den Gesamtarbeitsvertrag keinerlei Bedingungen geknüpft, so dass grundsätzlich die Ferienbestimmungen des waadtländischen Gesetzes durch Gesamtarbeitsvertrag wegbedungen werden könnten. « Praktisch wird diese bedenkliche Folge allerdings kaum eintreten, weil die Arbeitnehmerorganisationen nicht einen derart nachteiligen Gesamtarbeitsvertrag abschliessen werden. » (S. 83.) Der Kanton Solothurn hat in seinem neuen Feriengesetz dem Gesamtarbeitsvertrag den Vorrang vor dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzgesetz nur dort zuerkannt, wo der Vertrag gewissen Mindestanforderungen entspricht. Auch so bleibt allerdings die bedenkliche Frage, ob das öffentliche Recht zugunsten vom privaten Vertragsrecht wirklich abdanken darf und ob die rein private «Kontrolle» der privatrechtlichen Bestimmungen die staatliche Kontrolleersetzen darf.

Aus diesen Gründen bringt Tschudi daher auch gewisse Vorbehalte vor gegen die Ausschaltung der öffentlich-rechtlichen Ferienbestimmungen durch privatrechtliche Normalarbeitsverträge (Seite 82 ff.). Man mag derartige « Lösungen » elastisch und originell finden, man muss sich aber darüber klar sein, dass man mit ihnen den Gedanken des Arbeitsschutzes doch grundsätzlich preisgibt.

Interessanter sind daher die Bestrebungen, die darauf hinauslaufen, *das Kollektivrecht ins öffentliche Recht hinüberzunehmen oder*, was eine juristisch andere Lösungsform desselben Gedankens darstellt, *öffentliches Recht in seiner Entstehung an gewisse kollektiv-rechtliche Prozeduren zu knüpfen*.

Die primitivste Form der ersten Lösung (Herübernahme vom Kollektivrecht ins öffentliche Recht) findet man gelegentlich im Ausland. Die Lösung besteht hier einfach darin, dass dem Kollektivrecht unmittelbar öffentlich-rechtliche Wirkung zuerkannt wird. Meistens, wie zum Beispiel in Russland, ist dies nichts weiter als ein anderer Ausdruck dafür, dass die sogenannten Gewerkschaften rein staatliche Einrichtungen geworden sind.

Diese primitive Lösung kommt daher für die Schweiz, wie Tschudi mit Recht bemerkt, nicht in Betracht. Aber auch die umgeformte Lösung, die im Rahmen der Vorarbeiten zum gewerblichen Arbeitsgesetz ursprünglich durch die Variante Schweingruber vorgeschlagen war, hat sich aus verschiedenen Gründen nicht verwirklichen lassen. Man ist daher dazu übergegangen, nicht Kollektivrecht ins öffentliche Recht « hinüberzunehmen », sondern rein staatliches Recht zu schaffen, das in seiner Ent-

stehungsweise kollektivrechtlich aufgebaut ist. Diese Form hat der Gedanke heute im Entwurf Germann-Hug des gewerblichen Arbeitsgesetzes angenommen. Es ist interessant, dass diese Ideen, die sich im Verlauf der Vorarbeiten zum gewerblichen Arbeitsgesetz langsam herauskristallisiert haben (vgl. dazu Tschudi, Seite 270 ff.), schon heute in § 18 des revidierten baselstädtischen Feriengesetzes vom 12. Februar 1948 verwirklicht sind. Diese Bestimmung lautet wie folgt:

Auf gemeinsamen Vorschlag der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände kann der Regierungsrat durch Verordnung eine von diesem Gesetz abweichende, aber gleichwertige Ferienregelung für einen bestimmten Geltungsbereich (insbesondere für die Heimarbeiter) allgemein vorschreiben.

Der Regierungsrat kann eine durch Kollektivvertrag errichtete Ferienkasse anerkennen. Für diejenigen Arbeitgeber, welche einer anerkannten Ferienkasse angehören, fällt die Verpflichtung zur Ausrichtung der Ferienentschädigung dahin. An ihrer Stelle übernimmt sie die Ferienkasse. Die Anerkennung darf nur erfolgen, wenn genügende Sicherheit dafür vorhanden ist, dass die Kasse die Ferienentschädigungen ordnungsgemäss wird auszahlen können.

Auch im Kanton Zürich sind Bestrebungen im Gange, ein kantonales Feriengesetz zu schaffen, das den Regierungsrat ermächtigt, auf gemeinsamen Vorschlag der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände durch Verordnung eine vom Gesetz abweichende Ferienregelung einzuführen. Eine solche öffentlich-rechtliche Verordnung kann auch erlassen werden, wenn eine vom Gesetz abweichende Ferienregelung auf Grund eines Normalarbeitsvertrages oder durch Uebung in vorwiegendem Masse gilt.

VII

Tschudi schliesst seine Studie mit « *Betrachtungen de lege ferenda* ». Diese Betrachtungen sind interessant. Ich gebe sie in Stichworten wieder:

1. Eine gesetzliche Ordnung der Ferien ist notwendig, speziell deshalb, weil der Prozentsatz der Dienstpflchtigen, der keinen bezahlten Urlaub erhält, noch immer erheblich ist.
2. Die Ferien sollten durch den Bund geordnet werden, wobei in der Zwischenzeit die Kantone legiferieren mögen. Die Feriengesetze sollten sämtliche Arbeitnehmerkategorien umfassen.
3. Die Ratifikation des internationalen Uebereinkommens über den bezahlten Jahresurlaub vom Jahre 1936 sollte ermöglicht werden. Es setzt dies die Einführung des bereits erwähnten Ferienverzeichnisses in den Betrieben voraus.
4. Die eidgenössische Ferienregelung muss öffentlich-rechtlichen Charakter besitzen. Ihren Normen muss aber gleichzeitig privat-

rechtliche Wirkung zuerkannt werden (Forderungsrecht des Dienstpflichtigen auf Ferien und auf Ferienlohn).

5. Den Kantonen sollen auf dem Gebiet des Ferienrechts Kompetenzen erhalten bleiben, wobei die eidgenössische Ferienregelung den Kantonen auch die Befugnis erteilen sollte, ihre Vorschriften mit privatrechtlicher Wirkung auszustatten.

6. In das Ferienrecht soll unter anderem das kollektivrechtliche System zum Erlass von Rechtsverordnungen eingebaut werden, wie wir es oben beschrieben haben: «Der Erlass der öffentlich-rechtlichen Vorschriften hätte durch Behörden zu erfolgen, damit die Rechtsgleichheit und die Rechtssicherheit gewahrt bleiben und damit der privatrechtliche Charakter der Berufsverbände nicht gefährdet würde. Der Inhalt der Regelung würde jedoch auf einer Abmachung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände beruhen» (Seite 290).

7. Das Mindestmass der bezahlten Ferien muss eine tatsächliche Erholung ermöglichen. Gesundheitsgefährliche und besonders anstrengende Dienste sind speziell zu berücksichtigen. Für ältere Dienstpflichtige ist eine besondere, dem Problem angepasste Regelung anzustreben.

8. Für Jugendliche sollen längere Ferien gelten, womöglich mit einer Abstufung bis zum vollendeten 18. Altersjahr und mit einer folgenden Zwischenstufe bis zum 20. Altersjahr, mit welchem Jahre dann der normale Ansatz zur Geltung kommt.

9. Die zahlreichen Einzelfragen sollten möglichst einfach und kurz, aber doch einlässlich geordnet werden.

10. Für den Vollzug ist die Führung von Ferienverzeichnissen vorzuschreiben, nach Formular, mit Quittung für die empfangenen Ferien und Ferienvergütungen.

Dr. Arnold Gysin, Luzern.

Die Verlängerung der Mandatsdauer der österreichischen Betriebsräte

Der österreichische Nationalrat hat am 30. Juni dieses Jahres eine Abänderung des Betriebsrätegesetzes vom 28. März 1947 beschlossen, die eine Verlängerung der Mandatsdauer der Betriebsräte und Vertrauensmänner von 1 auf 2 Jahre vorsieht.

Bei den Verhandlungen über das Betriebsrätegesetz im Februar und März des vergangenen Jahres bildete die Tätigkeitsdauer, die für die Betriebsräte und Vertrauensmänner festgesetzt werden sollte, Gegenstand harten Streites zwischen den politischen Parteien, der durch die Festsetzung einer einjährigen Funktionsdauer für die zu