Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 43 (1951)

Heft: 4

Artikel: Der Entwurf zum neuen Arbeitsgesetz

Autor: Gysin, Arnold

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-353489

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: 02.10.2025

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

GEWERKSCHAFTLICHE RUNDSCHAU

MONATSSCHRIFT DES SCHWEIZERISCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES
ZWEIMONATLICHE BEILAGEN: „BILDUNGSARBEIT" UND „GESETZ UND RECHT"

HEFT 4 - APRIL 1951 - 43. JAHRGANG

Der Entwurf zum neuen Arbeitsgesetz

Vorgeschichte

Der Leidensweg dieses Gesetzes ist lang und mühsam. Am Anfang stand der von den Gewerkschaften abgelehnte Entwurf Pfister (1935) und der auf Zusammenarbeit mit den Angestelltenverbänden zurückgehende, dem Eidg. Volkswirtschaftsdepartement (EVD) eingereichte Entwurf des Schweiz. Gewerkschaftsbundes (SGB), dessen wesentlicher Inhalt in den von mir 1933 publizierten «Richtlinien und Postulaten» enthalten war [1]. Vom Herbst 1943 bis Frühjahr 1945 liefen die Arbeiten der vorberatenden Kommission, die zum amtlichen Vorentwurf 1945 (VE) führten [2]. Dieses bisher fortschrittlichste Erzeugnis der Bearbeitung schweizerischen Arbeitsrechts wurde — entgegen einer verbreiteten Legende — in den Vernehmlassungen der Kantone, Arbeitnehmerverbände und sonstigen Vereinigungen im allgemeinen günstig aufgenommen, vom « Vorort » und Gewerbeverband aber abgelehnt, obwohl auf Verständigung beruhend. Der Kampf wurde nicht auf der Basis des VE weitergeführt, sondern eine neue Plattform in der «Variante Schweingruber» gesucht [3]. Diese wollte zur Entlastung des Gesetzes einen neuartigen Vertragstypus schaffen, den öffentlich-rechtlichen Kollektivvertrag, was aber fast allgemein abgelehnt wurde. Nach Anregungen, die in der « grossen Expertenkommission » von Prof. Germann und mir gemacht wurden, hat dann die « kleine Expertenkommission » den entwicklungsfähigen Kern dieser « Variante » als neuartiges *Rechtsverordnungsverfahren* « auf *gemeinsamen Vorschlag der Verbände* » umgebaut. Parallel mit dieser Berücksichtigung der Initiative der Verbände im öffentlichen Recht ist ein konsequent privatrechtlicher Entwurf des Bundesgesetzes über den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) und die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) ausgearbeitet wor-

[1] Gewerkschaftliche Schriften, Nr. 7; zum Entwurf Pfister: Gysin, GR 1935, S. 273 ff.
[2] Hierzu Gysin, GR 1945, S. 334 ff.
[3] Zur «Variante»: Möri, GR 1947, S. 85 ff; Schweingruber, S. 92 ff.

den. Es handelt sich um grundsätzliche Abklärungen unseres Arbeitsrechts.

Die umfangreichen Beratungen der kleinen Expertenkommission haben zu verschiedenen Entwürfen Germann/Hug und nach zweimaliger Beratung durch die Fabrikkommissionen zum heutigen amtlichen Entwurf geführt. Ich habe 1948 über die Entwicklung dieser Arbeiten in der «Gewerkschaftlichen Rundschau» (GR) berichtet und auf verschiedene hier drohende Rückschläge aufmerksam gemacht [4].

Wenn ich mir rückblickend nun eine kritische grundsätzliche Bemerkung zu den Beratungen erlauben darf, so wäre es die, dass der Wille zur Verständigung mit dem Gewerbe nicht mit entsprechender Aufgeschlossenheit belohnt wurde, dagegen gelegentlich zu einer gewissen Beeinträchtigung der geschlossenen Arbeitnehmerfront geführt hat. Sodann war es von Nachteil, dass keine einzige dem SGB, also der meistinteressierten Organisation, nahestehende Persönlichkeit die Beratungen von A—Z mitgemacht hat, weder in der Gruppe Arbeitnehmer, noch in der Gruppe Wissenschaft und Kantone, noch bei den das Gesetz betreuenden eidgenössischen Behörden [5]. So kam es, dass aus dem Gefüge des VE zahlreiche Arbeitgeberkonzessionen nachträglich wieder herausgebrochen worden sind, obwohl sie ursprünglich die integrierenden Elemente einer beiderseitigen Verständigung darstellten, und dass dann die dafür gemachten Konzessionen der Arbeitnehmer stehen blieben. Dazu kam zum Ueberfluss der nachträgliche Einbau des Fabrikgesetzes, der vielfach dazu führte, dass solche ohnehin schon einseitig gewordenen Konzessionen dann noch auf *Fabrikbetriebe* ausgedehnt wurden, obwohl die Konzessionen ursprünglich nur für das *Gewerbe* gedacht waren. Man müsste aber schon eine Arbeit für sich schreiben, um die Tragweite dieser « Paritätsverletzungen » aufzuzeigen. Bemerkt sei immerhin noch, dass manche Konzessionen ursprünglich nur gemacht worden sind, um den Einbezug *ländlicher* Betriebe zu ermöglichen. Gerade dieses Ziel hat die kleine Expertenkommission dann aber weitgehend fallen gelassen (E Art. 32).

Allgemeine Würdigung

Der von einem Bericht begleitete Entwurf des Biga vom Dezember 1950 (E) übertrifft, um dies vorwegzunehmen, an juristischer Gestaltung alle bisherigen Formulierungen bei weitem. Freunde und Gegner des E anerkennen gleichermassen, dass es sich vom Stand-

---

[4] Gysin: «Zum Schicksal des gewerblichen Arbeitsgesetzes», GR 1948, S. 54 ff.

[5] Alle andern Kreise waren im Grundsatz konstant vertreten: Das Biga durch Dr. Eichholzer, die Wissenschaft durch die Professoren Germann und Hug, die Kantone durch Regierungsrat Gafner, die Arbeitgeber durch Dr. Herold und Dr. Steinmann, die Angestellten schon sehr früh durch B. Marty.

punkt der juristischen Reife aus um ein vorzügliches Werk handelt. Den Mitgliedern der kleinen Expertenkommission und vor allem den Redaktoren Germann und Hug gebührt für die saubere, eindringliche Arbeit hohes Lob. Diese juristische Seite darf nicht etwa gering geachtet werden. Denn es ist bedeutungsvoll, dass es geglückt ist, trotz Einbezug des Fabrikgesetzes sowie der meisten Spezialgesetze des Bundes, trotz einlässlichen Einbaues der Unfallversicherung und des neuen Rechtsverordnungsverfahrens, trotz sorgfältiger Behandlung der Kollektivstreitigkeiten, des Vollzuges und der Verwaltungsrechtspflege, trotz Revision des Dienstvertragsrechts, mit so knappem Raume auszukommen, ohne bei einem nichtssagenden Rahmengesetz stehenzubleiben. Das wird sich bei der Anwendung des Gesetzes zweifellos wohltuend geltend machen. Und das sollte — ungeachtet *sehr* schwerer materieller Bedenken, die gegen den heutigen E ausgesprochen werden müssen — alle an der Entwicklung unseres Arbeitsrechts Interessierten dazu führen, im Prinzip auf diesem Boden weiterzubauen. Ich meinerseits habe mich zu dieser Stellungnahme durchgerungen und bitte, die nachstehenden Ausführungen in diesem Sinne zu verstehen.

Auch eine gewisse vorsichtige Zurückdrängung des öffentlichen Rechts zugunsten des individuellen und kollektiven Privatrechts könnte angesichts des gehobenen Standards unserer Arbeitnehmer und der Entwicklung des Kollektivrechts *im Prinzip* anerkannt werden. *Wenn* der Vollzug des dann noch verbleibenden öffentlichen Rechts ernsthaft garantiert wird, wie dies im E der Fall ist, und *wenn* das unerträgliche Ausmass im Abbau unseres klassischen Fabrikgesetzes wieder korrigiert wird, dann dürfen wir im Prinzip auch zu einer gewissen Lockerung des staatlichen Schutzrechtes stehen. Wir können daher auch die Zuweisung des *Lohnschutzes* an das *Privatrecht* (Revision des Dienstvertragsrechts) unterstützen, *vorausgesetzt,* dass das unerlässliche *Minimum* von öffentlich-rechtlichem Lohnschutz, das bei der Ordnung der *Lohnzuschläge* und bei der Regelung der « *Mißstände bei der Lohnzahlung* » (E 72) noch bleibt, sorgfältig ausgebaut und nicht weiter zusammengestrichen wird, wie dies nun im E schon geschehen ist. Auf alle Fälle ist aber die Grundtendenz des E: klare Auseinanderhaltung von öffentlichem und privatem Recht, sehr zu begrüssen.

Der Einbau des Fabrikgesetzes

Der Einbau ist das eigentliche Zentralproblem. Sagen wir es klar: ein einstweilen noch ungelöstes Problem.

I. Bis heute ist hier in Arbeiterkreisen erst *ein* Problem bewusst geworden: die Frage, ob der *Geltungsbereich* der Spezialbestimmungen nach dem Einbau eingeschränkt wird, das heisst ob Betriebe, die bisher unter Fabrikgesetz fielen, nachher wegfallen. Mit

dieser Frage hängt die weitere zusammen: ob Betriebe, die bis anhin der Suva unterstellt waren, für die staatliche Unfallversicherung ausfallen werden.

Dazu ist folgendes zu sagen: In E 91 ist für die bisher dem Fabrikgesetz unterstellten Betriebe eine Schutzfrist von maximal 5 Jahren aufgestellt, während der sie weiterhin « soweit als möglich » im Genuss der 48-Stunden-Woche verbleiben sollen (über die sonstigen Schutzbestimmungen ist nichts gesagt). Mit dieser Uebergangsbestimmung ist grundsätzlich anerkannt, *dass* Betriebe wegfallen werden und *dass* es einer Gesetzesrevision bedürfte, um den alten Schutz für sie dann wieder herzustellen. Im Verlaufe der Beratungen, wo sehr widerstreitende Tendenzen herrschten, wurden zwar beruhigende Zusicherungen abgegeben, man wolle im allgemeinen den status quo beibehalten und denke höchstens an « Grenzbereinigungen ». Der Bericht des Biga enthält darüber aber nur eine flüchtige Bemerkung (S. 44).

Wie dem auch sei: Selbst wenn man anerkennt, dass der bisherige Fabrikbegriff gesetzestechnisch nicht mehr befriedigt, so wird die Arbeiterschaft hier keine Katze im Sack kaufen wollen. Es ist daher zu fordern:

a) dass das Biga, bzw. der Bundesrat mit der Botschaft *eine verbindliche tabellarische Uebersicht über die den Begriff des « industriellen » oder gefährlichen Betriebes (E 4) nicht erfüllenden, bisher aber dem Fabrikgesetz* (FG) *unterstellten Betriebe* gibt (eine solche Zusammenstellung von Betrieben ist sowohl im Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (KUVG) als im FG durchaus üblich);

b) dass zu Art. 4 *ein Abs. 4* beigefügt wird: « *Das Nähere bestimmt die Verordnung* », damit die bisherige Möglichkeit, sich durch Verordnung den wechselnden Verhältnissen anzupassen, gewährt bleibt. Dieses letztere ist um so unerlässlicher, als der E, wie übrigens schon der VE, die Rechtsverordnung nur noch dort zulässt, wo sie ausdrücklich vorgesehen ist (vergl. E 81, Abs. 1, Lit. 9; unklar und widersprechend hierzu der Bericht, S. 22 f und S. 27, oben).

II. Der Entwurf schreibt in Art. 12 zwar für « Arbeitnehmer von industriellen oder gefährlichen Betrieben » die *48-Stunden-Woche* wie bis anhin im Fabrikgesetz vor. Es scheint aber einstweilen nicht überall bewusst geworden zu sein, dass *diese 48-Stunden-Woche* nun in ein System von Ausnahmen eingefügt ist, welches für Gewerbebetriebe gedacht war und für sie *vielleicht* passen mag, aber das für die Anwendung auf Fabriken noch sorgfältig zu überdenken ist, wenn nicht ganz massive Verschlechterungen entstehen sollen.

1. Nach Art. 15, Abs. 1, kann auf « gemeinsamen Vorschlag der Verbände », ohne an irgendeine Voraussetzung gebunden zu sein, die 48-Stunden-Woche beliebig anders verteilt werden, wenn nur der Jahresdurchschnitt gewahrt ist. Durch *einfache* Verordnung

des Bundes kann zudem ohne « gemeinsamen Vorschlag der Verbände » dasselbe angeordnet werden, « wenn dies infolge des Einflusses der Jahreszeit oder der Eigenart der Betriebe oder der Arbeit einem dringenden Bedürfnis entspricht ».

« *Soweit von dieser Befugnis kein Gebrauch gemacht wird, steht sie den Kantonen zu!* »

Im Entwurf Germann/Hug war, in Anlehnung an den VE, hier wenigstens noch die zehnstündige tägliche Arbeitszeit als obere Grenze enthalten. Der E hat dies gestrichen (vgl. E 13, Abs. 1, im Gegensatz zu E 15). Damit könnten, trotz freiem Halbtag (E 24) auch Fabriken in Zukunft beliebig *über* die 55-Stunden-Woche hinausgehen. Und wo der Bund diese Verschiebung nicht vornähme, könnte es der Kanton nach seinem Belieben tun. Wir bekämen dann neben der traditionellen Schmutzkonkurrenz im Steuerrecht vermutlich noch eine solche gewisser kantonaler Fabrikgesetzgebungen oder sogar Verordnungen. Und es würde dann wohl eine nicht unbeträchtliche Abwanderung von Fabrikbetrieben in solche « Vorzugs-Kantone » einsetzen.

Es ist somit zu fordern:

a) *dass bei der ausgleichenden Verteilung der Arbeitszeit (E 15) für Fabriken eine obere Grenze aufgestellt wird, zum Beispiel die 52-Stunden-Woche;*

b) *dass das kantonale Recht von jeder Mitbestimmung der Arbeitszeitregelung für Fabriken ausgeschaltet bleibt* wie bis anhin. In diesem Punkt kann unter keinen Umständen hinter 1877 zurückgegangen werden.

2. In E 33 sind « *bundesrechtliche Sonderbestimmungen* » für eine grosse Anzahl von Branchen und Gruppen vorgesehen. Diese Ausnahmen sind im Gegensatz zu den kantonalen Ausnahmen (Art. 32) *nicht* auf nichtindustrielle Betriebe begrenzt. Unter diese « bundesrechtlichen » Ausnahmen fallen nun aber auch alle Betriebe, « welche der Erhaltung oder Verarbeitung landwirtschaftlicher Erzeugnisse dienen », somit auch fabrikmässig betriebene Mostereien, Müllereien, Käsefabriken, eventuell sogar Konservenfabriken usw. Selbst wenn solche Betriebe in Zukunft den fabrikgesetzlichen Bestimmungen unterstehen, so kann der Bund beliebig andere Höchstarbeitszeiten für sie aufstellen, ohne Ausgleich der 48-Stunden-Woche. « *Soweit von dieser Befugnis kein Gebrauch gemacht wird, steht sie den Kantonen für ihr Gebiet zu* » (Art. 33, Abs. 2).

Es ist daher zu fordern, dass nur « *nichtindustrielle* Betriebe, welche der Erhaltung oder Verarbeitung landwirtschaftlicher Erzeugnisse dienen », an den bundesrechtlichen Ausnahmen des E 33 partizipieren und dass auf alle Fälle auch hier die kantonale Gesetzgebung nicht die Fabriken erfasst.

Zudem wäre noch zu prüfen, inwieweit sich die bundesrechtlichen

Ausnahmen von *E 33 Lit.* e *ff.* auch für dem FG unterstehende Betriebe auswirken.

3. Das Fabrikgesetz enthält in Art. 47 die Bestimmung, dass im zweischichtigen Tagesbetrieb die Arbeitsdauer für den einzelnen Arbeiter nicht mehr als *8 Stunden* betragen und innert eines Zeitraumes von neun aufeinanderfolgenden Stunden liegen muss. Damit wird erreicht, dass trotz der mit dieser Arbeitsregelung zusammenhängenden « Verschiebung der Grenzen der Tagesarbeit » kein eigentlicher Missbrauch mit dieser « Tagesarbeit » getrieben werden kann, das heisst dass nicht typische Nachtarbeit auf dem Weg eines juristisch konstruierten « Tages » geleistet wird und die Arbeiter auf diesem Umwege um ihren Schutz und Vorteil gebracht werden. Die Begrenzung der Schichtarbeit auf 8 Stunden ist auch im FG Art. 52 und 53 vorgeschrieben, was einen entscheidenden Schutz für Nacht- und Sonntagsarbeit darstellt. Im Entwurf Germann/Hug war dementsprechend in Art. 12 vorgesehen: « Beim Schichtenbetrieb darf die Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten und muss innerhalb einer Schichtdauer von höchstens 9 Stunden liegen. » Diese Schutzbestimmung ist im E gestrichen und ist damit wegen ganz vereinzelter gewerblicher Bedürfnisse für die ganze Fabrikarbeiterschaft preisgegeben worden. Wir kämen damit zu der Möglichkeit, im Wege der « Verschiebung der Grenzen der Tagesarbeit » einen « zweischichtigen Tagesbetrieb » zu « erzielen », der beispielsweise um 12 Uhr nachts aufhört und um 4 Uhr morgens wieder beginnt. Zudem wäre die Arbeiterschaft der durchgehenden und ununterbrochenen Betriebe ihres bestehenden Schutzes beraubt, wozu dann erst noch die bereits besprochenen neuartigen Ausnahmen von der 48-Stunden-Woche kämen.

Es ist folgende Bestimmung zu fordern: « *Beim Schichtenbetrieb darf die Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten und muss innerhalb einer Schichtdauer von höchstens 9 Stunden liegen.* »

4. Das System des Fabrikgesetzes beruht bei der Schichtarbeit auf dem behördlich bewilligten *Schichtplan* (FG Art. 53, Vollziehungsverordnung [VO] Art. 146). Durch dieses zentralisierte System können Mißstände vermieden und kann den Arbeitern der unerlässliche Schutz garantiert werden. Der E hat sowohl den Schichtplan als auch, wie mir scheint, die *konsequent* zentralisierte Kontrolle der Schichtarbeit fallen gelassen.

Es ist daher zu fordern: *Ausdrückliche Verankerung der Schichtplangenehmigung im Gesetz und durchgehende Beibehaltung der zentralisierten Schichtarbeitkontrolle zum mindesten für industrielle und gefährliche Betriebe* (E Art. 4).

5. Bedenklich erscheint, dass für « industrielle oder gefährliche Betriebe » *bewilligungsfreie vorübergehende Nachtarbeit* innert 6 Monaten bis 3 Tage, im Jahr somit *bis 6 Tage* eingeführt werden soll (E 22). Es ist dies ein charakteristisches Beispiel für den auf-

weichenden Einfluss, den die Zusammenlegung des Fabrikgesetzes bisher auf den Fabrikarbeiterschutz ausgeübt hat. Bei dieser Entwicklung würde der eigentliche Kern unseres Arbeitsschutzes, der das feste Rückgrat des Ganzen bildet, aufgelöst, und die Kantone hätten zudem ihrerseits für das Gewerbe beinahe keine Möglichkeit mehr zu fortschrittlicher Gesetzgebung.

6. Kritikbedürftig ist sodann die Regelung der *Ueberzeitarbeit* in Verbindung mit der *Hilfsarbeit.* Im VE waren hier sehr grosse Zugeständnisse enthalten, die für das *Gewerbe* speziell wegen Einbezuges der ländlichen Betriebe gedacht waren. Die ersten 60 Stunden sollten bewilligungs- und zuschlagsfrei sein, wogegen von den Arbeitgebern eine sehr fortschrittliche Einschränkung der Hilfsarbeiten zugestanden war (VE Art. 56). In der Folge ist die fortschrittliche Regelung der Hilfsarbeit durch Entfernung aller Kauteln des VE zusammengestrichen worden, was für gewerbliche Kleinbetriebe den Arbeitszeitschutz weitgehend illusorisch machen dürfte, da dort fast jeder Arbeitnehmer Hilfsarbeit leisten muss. Andererseits sind aber die 60 bewilligungsfreien Ueberstunden (*mit* Lohnzuschlag für Arbeitnehmer ausser Monatslohn) nicht nur stehengeblieben, sondern neben dieser rückschrittlichen Regelung der Hilfsarbeit sogar noch auf die industriellen und gefährlichen Betriebe ausgedehnt worden (E 19).

Meines Erachtens müsste auf der ganzen Linie (auch für das Gewerbe) *entweder die Regelung der Hilfsarbeit gemäss VE wieder hergestellt oder die Ueberzeit von der ersten Stunde an an eine Bewilligung geknüpft werden.*

7. Im Fabrikgesetz ist die Bestimmung enthalten, dass die Arbeiter zu *Nacht- und Sonntagsarbeit nur mit ihrer Zustimmung verwendet werden dürfen* (FG Art. 51). Diese Bestimmung, die eine psychologisch-prophylaktische Wirkung gegen Missbräuche in der Nacht- und Sonntagsarbeit hat und die menschliche Persönlichkeit im Arbeitsschutz anerkennt, ist im E für die Nachtarbeit gestrichen worden (E 22 und 25). Speziell in Verbindung mit der Einführung bewilligungsfreier Nachtarbeit erscheint dies bedenklich.

Sehr anzuerkennen ist andererseits, dass der Lohnzuschlag für vorübergehende Sonntagsarbeit auf 50 Prozent erhöht worden ist. Die Schichtzulage wurde dagegen im E mit Recht in das Gebiet der privaten Gesamtarbeitsverträge verwiesen (E 26).

8. E 32 verweist die Arbeits- und Ruhezeitregelung « der Arbeitnehmer *nichtindustrieller* Betriebe mit örtlich begrenztem Tätigkeitsgebiet, bei denen der interkantonale Wettbewerb unerheblich ist », *an die Kantone.* Ich komme hierauf noch zurück, bemerke aber hier, dass die in E 4 erwähnten *gefährlichen* Betriebe, soweit sie nichtindustriell sind, unter E 32 fallen können. Auch wenn solche Betriebe bisher also dem Fabrikgesetz unterstanden, fallen sie in Zukunft sogar dem kantonalen Recht anheim.

9. Die Sonderbestimmungen auf gemeinsamen Vorschlag der Verbände zur Entlastung des Gesetzes waren ursprünglich nur für Handel und Gewerbe gedacht. In der Folge wurden sie einfach auf die Fabriken ausgedehnt, wofür gar kein Postulat aufgestellt worden war. Damit gelangen wir zu der Neuerung, dass sogar der Fabrikarbeiterschutz auf Vorschlag der Verbände verschlechtert werden kann, und zu der Gefahr, dass finanzielle Vorteile der Arbeiter gegen solche Verschlechterungen ihres Schutzes eingehandelt werden. Aber nicht genug damit: E Art. 38 bestimmt: « Zuständig zum Erlass der Sonderbestimmungen ist der Bundesrat. *Ist der Geltungsbereich auf ein Kantonsgebiet beschränkt, so bestimmt das kantonale Recht die zuständige Behörde.* » Also: auch hier die Möglichkeit der Aufsplitterung des Fabrikarbeiterschutzes in kantonales Recht, ja sogar Ausschaltung des Bundes im Bereich des Fabrikgesetzes.

Die Mindestforderung wäre die, dass die Kompetenz der kantonalen Behörde für industrielle und gefährliche Betriebe wieder gestrichen würde; zu erwägen ist aber auch der generelle Ausschluss der qualifizierten Rechtsverordnung von diesen Betrieben, da es sich um ein ursprünglich nur für Handel und Gewerbe als notwendig empfundenes Begehren handelt.

Auf die besonderen Probleme des Vollzuges komme ich noch zurück.

10. Verschlechterungen sind auch an der *wöchentlichen Ruhezeit* entstanden. Der Fabrikarbeiter, der Sonntagsarbeit leistet, hat nach FG Art. 54 Abs. 2 jeden zweiten Sonntag frei, nach E 26 nur alle drei Wochen einen Sonntag. Für Kleinbetriebe ist gegenüber dem Ruhezeitgesetz andererseits die wertvolle Verbesserung entstanden, dass die Herabsetzung der Ruhezeit innert vier Wochen nur noch zwei-, nicht dreimal zugelassen wird (RZ 9, 20, E. 35).

III. *Sonderschutz der jugendlichen Fabrikarbeiter.* Der Jugendlichenschutz gehört im allgemeinen zu den fortschrittlichsten Partien des Gesetzes. Immerhin ergeben sich für jugendliche Fabrikarbeiter auch hier Probleme, die unsere Aufmerksamkeit erfordern.

1. Die Bemerkungen, die wir zum zweischichtigen Tagesbetrieb und zu den Verschiebungen der Grenzen der Tagesarbeit gemacht haben, haben ganz besondere Bedeutung für den Sonderschutz der jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer inner- und ausserhalb der Fabriken. *Praktisch* wird durch die Verschiebung der Grenzen der Tagesarbeit und den zweischichtigen Tagesbetrieb die Nacht ja schon heute juristisch zum Teil in Tag verwandelt und *insoweit* dann eben tatsächlich Nachtarbeit der Jugendlichen und Frauen « erzielt ». Unter die heute gemäss FG bestehende Grenze von *22 Uhr bis 5 Uhr* darf bei dieser Zurückdrängung der Nacht unter keinen Umständen gegangen werden (vgl. FG Art. 72). Der VE

hatte hier die saubere Lösung vorgeschlagen, dass die Nacht einheitlich auf 20 Uhr bis 5 Uhr festgesetzt war (VE 59). Der E hat umgekehrt sogar die bisherigen Schranken für Fabriken fallen lassen, so dass für den Einbezug Jugendlicher und Weiblicher in die Nachtarbeit unübersehbare « Möglichkeiten » bestehen, da das Spezialgesetz des Bundes über den Schutz dieser Arbeitnehmer (JWG) mit Erlass des Arbeitsgesetzes dahinfällt (und nur noch die ratifizierte, aber dann eben nicht mehr in der Gesetzgebung verankerte Konvention übrigbleibt).

Die *Mindestforderung* besteht daher in der ausdrücklichen Beibehaltung der Formulierung des Spezialgesetzes, wonach die Zeit von 22 Uhr bis 5 Uhr unter *allen* Umständen auch juristisch Nacht bleibt.

2. Das Fabrikgesetz und das JWG lassen Ausnahmen für Nachtarbeit männlicher Jugendlicher über 16 Jahren zu. Meines Erachtens dürfte die Frage, ob diese Bestimmung im Interesse der Berufsausbildung wirklich nötig sei, mindestens für industrielle und gefährliche Betriebe nochmals geprüft werden. Auch hier ist aber der Text des E (Art. 43 Abs. 4) hinter das Bisherige zurückgegangen, indem er diese Ausnahmezulassungen Jugendlicher nicht mehr auf Knaben beschränkt. Warum sagt man es nicht ausdrücklich, wenn man Mädchen absolut von der Nachtarbeit ausschliessen will?

IV. *Sonderschutz der weiblichen Arbeitnehmer.* Das Fabrikgesetz schliesst die Nacht- und Sonntagsarbeit der Frauen absolut aus. Lediglich die *Praxis* ist in Anlehnung an den Text der internationalen Konvention dazu übergegangen, den Konservenfabriken während der Zeit der Verarbeitung leicht verderblicher Gemüse und Früchte eine streng umgrenzte Toleranz zu gewähren (BBl. 1931, Bd. I, S. 78/79). Diese praktisch nicht sehr bedeutenden Ausnahmen haben in E 47 zu einem viel weiter gehenden System von Ausnahmen von der Nacht- und Sonntagsarbeit geführt, die auch für Fabriken gelten. Nach Art. 47 Abs. 1 sind sogar dauernde Ausnahmen einfach « unter besonderen Voraussetzungen » möglich, ohne dass diese « Voraussetzungen » umschrieben würden. *Im Zeitalter des Familienschutzes muss der Lockerung der gesetzlichen Grundlagen des Nacht- und Sonntagsarbeits-Verbotes für Frauen über die bestehende Praxis hinaus strikte opponiert werden.*

V. Verbesserungen in bezug auf die Mitwirkung der Arbeitnehmer sind bei der Aufstellung der *Betriebsordnung* vorgesehen. Indessen ist zu beachten, dass die betrieblichen *Wohlfahrtseinrichtungen,* die im VE (Art. 110 bis 113) geregelt und in den Entwürfen Germann/Hug gemäss einem Vorschlag Prof. Eggers enthalten waren, nun nicht mehr im E figurieren. Durch den Einbezug des Fabrikgesetzes würden somit die wenigen, im Fabrikgesetz enthaltenen

Bestimmungen dahinfallen und nichts an deren Stelle treten, sofern bis dann nicht schon das vorgesehene Sondergesetz erlassen ist. Dieser Umstand ist nicht ausser acht zu lassen, da sonst die Arbeiterschaft von neuem um das wenige, bisher Erreichte kämpfen muss.

*

Ich habe vorstehend einige der Fabrikarbeiterschaft durch die heutige Formulierung der Gesetzeszusammenlegung drohende Verschlechterungen zusammengestellt. Garantie für die Vollständigkeit dieser Zusammenstellung kann ich bei der schweren Ueberblickbarkeit der Materie keine übernehmen. Ich erwähne aber auch hier nochmals, dass von der Zusammenlegung speziell auch im Vollzug ungünstige Wirkungen ausgehen könnten. Andererseits bietet eine *gute* Zusammenlegung auch grosse Vorteile und sind die erreichten Fortschritte, wie zum Beispiel das Ferienrecht und der freie Halbtag, auch auf Fabriken anwendbar. Das Untragbare liegt aber beim heutigen Zustand des E darin, dass das Ausmass der am Fabrikgesetz durch die Verschmelzung indirekt eintretenden Aenderungen aus dem E nicht erkennbar ist und auch durch den Bericht des Biga in keiner Weise klargestellt ist. *Die Arbeiterschaft sollte daher die Zustimmung zur Zusammenlegung davon abhängig machen, dass ihr spätestens mit der Botschaft des Bundesrates ein erschöpfender und absolut klarer Bericht über alle am Fabrikarbeiter-Schutz eintretenden oder ermöglichten Aenderungen (inklusive Verweisung der bisher amtlich kontrollierten Lohnvorschriften ins Privatrecht) vorgelegt wird.* Dann erst weiss man, zu was man zustimmt und wo man Konzessionen machen will. Ein anderes Vorgehen lässt sich angesichts der weittragenden Bedeutung dieser indirekt ausgelösten Aenderungen schlechterdings nicht verantworten.

Bundesrecht und kantonales Recht

Der Entwurf des Gewerkschaftsbundes vom Jahre 1935 hatte versucht, durch eine Generalklausel auch für die Zukunft den *kantonalen Fortschritt* zu wahren. Diese Klausel lautete:

« Die Kantone bleiben zur Aufstellung von Arbeiterschutz-Gesetzgebungen 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 » (Art. 106).

Die Arbeitnehmer mussten in der vorberatenden Kommission diese fortschrittliche Generalklausel preisgeben. Die Verständigung wurde auf folgender Linie gefunden:

« Kantonale Vorschriften, die sich auf von diesem Gesetz geregelte Sachgebiete beziehen, sind aufgehoben, soweit deren Aufrechterhaltung durch das vorliegende Gesetz nicht ausdrücklich verunmöglicht wird » (VE Art. 150). Die Ausnahmen zugunsten der Kantone waren im VE sehr sorgfältig geregelt. Sie stellten vom Standpunkt der Kantone aus eine ausgeglichene Verständigung und von seiten der Arbeiterschaft ein *sehr* weitgehendes Entgegenkommen dar. Ueber nichts war ich so erstaunt als darüber, dass die Konzessionen in der Folge nicht einmal bei dieser, meines Erachtens äussersten Grenze haltmachten. Aus der ursprünglichen fortschrittlichen Generalklausel des SGB ist eine eindeutig rückschrittliche Generalklausel entstanden, die nun folgenden Wortlaut hat:

« Die Kantone sind zuständig zur Regelung der Arbeits- und Ruhezeit der Arbeitnehmer nichtindustrieller Betriebe mit örtlich begrenztem Tätigkeitsgebiet, bei denen der interkantonale Wettbewerb unerheblich ist. »

Vorbehalten bleiben bloss einige Materien, die auch hier eidgenössisch geregelt sind (E 32). *Soweit* die Kantone von ihrer freien Befugnis keinen Gebrauch machen, kann der Bund dann wiederum Ausnahmen aufstellen für die Reihe der in Art. 33 aufgezählten Betriebs- und Arbeitnehmergruppen (E 33).

Diese Regelung ist nicht nur materiell rückschrittlich, da sie gerade die schutzbedürftigsten Gruppen ohne bundesrechtlichen Schutz lässt. Sie ist auch rechtstechnisch ausgesprochen schlecht konstruiert. Man stelle sich den Wirrwarr der Kompetenzabgrenzung zwischen Bund und Kantonen vor, der daraus entsteht, dass nun die Kompetenzen regelrecht von zwei Seiten her aufgezogen werden: einmal durch die Art. 1 ff. über den eidgenössischen Geltungsbereich des Gesetzes und dann durch die in das Ganze hineinragende Selbstherrlichkeit der Kantone gemäss E 32. Es ist ja nun nicht mehr so, dass die Bundeskompetenz grundsätzlich besteht und die Generalklausel nur die teilweise Möglichkeit zusätzlicher weitergehender Kantonalgesetze betrifft wie im Entwurf des SGB. Sondern die kantonale Generalklausel (E 32) schaltet nun den Bund aus, und offensichtlich befindet jeder *Kanton* darüber, *wie* er diese Klausel auslegt. Fest steht bloss, dass der Bund die Regelung trifft, wenn der Kanton sich nicht entschliesst (E 32 Abs. 4). Der Bund hat aber nur bezüglich des geltenden kantonalen Rechts bei der Ausscheidung mitzureden (E 84 Abs. 3), nicht beim Erlass der künftigen. Dazu kommen dann noch die bundesrechtlichen Ausnahmen des E 33, aber nur « soweit » E 32 nicht anwendbar ist. Die Lösung trägt somit alle Merkmale eines Kompromisses im juristisch und politisch schlechten Sinne des Wortes.

Hinzu kommen dann noch die kantonalen Aufsplitterungen, wie wir sie sogar für das Fabrikgesetz feststellen mussten. Ich kann mir nicht denken, dass solche Fehlkonstruktionen Gesetz werden sollen.

Dann schon lieber das geltende Recht mit seinem klaren Fabrikarbeiter-Schutz, der Möglichkeit kantonalen Fortschritts und eidgenössischen Fortschritts, zum Beispiel durch ein Feriengesetz, ein Angestelltengesetz, ein Gesetz über Wohlfahrtseinrichtungen und Mutterschaftsversicherung. Dies wäre nicht ideal, aber doch wohl besser als eine derart falsch angelegte « eidgenössische » Lösung.

Kündigungsschutz

Ich habe im Aufsatz « Zum Schicksal des gewerblichen Arbeitsgesetzes » (GR 1948, S. 54 ff.) darauf hingewiesen, dass der Kündigungsschutz des VE stark abgebaut worden sei.

Tatsächlich ist die in VE 14 enthaltene Härteklausel, welche die Kündigung als ungerechtfertigt bezeichnete, « wenn sie mit Rücksicht auf die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers eine besondere Härte darstellt, die durch die Verhältnisse des Betriebes nicht geboten ist », gefallen. Die Härteklausel ist im Ausland seit Jahrzehnten verbreitet. Westdeutschland plant heute bereits ihre Ersetzung durch eine von der bürgerlichen Bundesregierung vorgeschlagene, viel weitergehende Lösung (Rechtsunwirksamkeit der sozial ungerechtfertigten Kündigung; der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen). Es mag sein, dass die Verhältnisse in der Schweiz noch nicht einmal für die alte Härteklausel reif sind. Sie werden aber allerdings kaum je reif, wenn nicht wenigstens das Postulat mit Ueberzeugung vertreten wird.

Wir haben uns somit hiermit vorderhand abzufinden. Von diesem etwas resignierten Standpunkt aus darf die Lösung des E dann als Fortschritt über das Bisherige hinaus bezeichnet werden. Man kann auch für die eingeführte Differenzierung des E in « Kündigung zur Unzeit » und « missbräuchliche Kündigung » gute Gründe anführen, obwohl das System des VE, das nach Streichung der Generalklausel und Milderung der Sanktionen geblieben wäre, einfacher aussehen würde.

Immerhin müssen am E Korrekturen gefordert werden.

1. Die allgemeine Ueberführung des Kündigungsschutzes ins OR, wie sie nun E 85 (OR Art. 351 a ff.) vorsieht, ist an sich gewiss sympathisch. Aber diese Ueberführung gefährdet unweigerlich das Gesetz, wenn sie nicht auf die Kündigung zur Unzeit beschränkt wird, das heisst wenn Art. 351 ff OR nicht analog den Art. 14—16 des VE wieder auf *Betriebe des Arbeitsgesetzes* beschränkt werden. Die Landwirtschaft wird dem politischen, gewerkschaftlichen und konfessionellen Schutz der Arbeitnehmer nicht zustimmen, sondern höchstens einem Schutz, wie er für die Zeit des Militärdienstes, der Krankheit und der Niederkunft vorgesehen ist. Das Gesetz wird daher verworfen werden, wenn diese wichtige Korrektur nicht noch erfolgt.

Korrigenda

Im Artikel «Der Entwurf zum neuen Arbeitsgesetz» von Dr. Arnold Gysin sind folgende Korrekturen anzubringen:

Auf Seite 117, 3., muss es in der ersten und fünften Zeile heissen: OR 351*c* (nicht 351b).

Auf Seite 118, 7., muss «351b und» gestrichen werden, so dass es heisst: «In OR 351*d* ist der Ausdruck . . .»

2. Die Korrektur ist schon deshalb nötig, weil der Einbezug der Landwirtschaft in das System von Art. 351 c OR bereits zu Verschlechterungen geführt hat für die in Hausgemeinschaft lebenden Dienstpflichtigen, die für das Gastgewerbe, aber auch für andere Gewerbe unannehmbar sind (OR Art. 351 c Abs. 3).

3. In OR 351 b ist eine falsch verstandene Parität eingeführt worden. Der Kündigungsschutz will doch der Lockerung der Arbeitsabhängigkeit dienen. Wenn wir aber hier nun den Begriff der «rechtsmissbräuchlichen Kündigung» des *Dienstpflichtigen* anführen, dann steigern wir einfach die Arbeitsabhängigkeit. OR 351 b Abs. 2 sollte daher gestrichen werden. Diese Bestimmung ist eine eigentliche Missgeburt.

4. Die rechtsmissbräuchliche Kündigung soll nach OR 351 d nur zu Sanktionen führen, wenn der betroffene Dienstpflichtige innert *zehn Tagen schriftlich* Einsprache erhebt. Damit wird die Vorschrift fast gänzlich entwertet. In den meisten Fällen wird der einfache Arbeiter diese Formvorschrift einfach übersehen oder dann doch die Frist verpassen — oder er getraut sich schliesslich nicht, chargiert zu schreiben und kann gegebenenfalls also den Beweis seiner «schriftlichen Einsprache» nicht erbringen. Das Institut der «missbräuchlichen Kündigung» wird also mit der einen Hand gegeben, mit der andern wieder zu 90 Prozent zurückgenommen.

5. Die Kündigung zur Unzeit (OR 351 a und b) darf im allgemeinen als gute Lösung bezeichnet werden. Gefährlich ist aber die Formulierung der Folgen in OR 351 b:

« Weigert sich der Dienstherr bei unzeitiger Kündigung, den Dienstpflichtigen nach Ablauf der Sperrfrist weiter zu beschäftigen, so hat dieser Anspruch auf den Lohn während der Sperrfrist und der anschliessenden Kündigungsfrist. »

Bei dieser Formulierung ist der Dienstpflichtige *trotz erfolgter Kündigung* also verpflichtet, dem Dienstherrn nach Ende des Militärdienstes bzw. der Krankheit *seine Dienste anzubieten.* Tut er dies nicht (und das wird ihm doch kaum je einfallen), so verliert er nicht nur den « Lohnanspruch » während der Sperrzeit, sondern sogar während der *Kündigungsfrist!* Durch diese Formulierung wird also praktisch auch dieser Teil des Kündigungsschutzes wieder aufgehoben, ja der Dienstpflichtige wird in den meisten Fällen schlechter dastehen als heute, wo diese Fussangel nicht eingeführt ist. Er verliert sogar den « Lohnanspruch » für die ordentliche Kündigungsfrist.

6. Als Gegenleistung zu dem weitgehenden Kündigungsschutz des VE ist dort das Zugeständnis an die Arbeitgeber gemacht worden, dass bei rechtswidriger Auflösung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitnehmer dieser 3—14 Tage Lohn zurücklassen muss (VE 16). Dieser Grundsatz ist im OR 354 b beibehalten und im Umfang etwas anders umschrieben worden. Im Gegensatz zur Formulierung des

FG und des VE, wurde aber beigefügt: « Die Geltendmachung weiteren Schadens bleibt vorbehalten. » Mit der gesetzlichen Konventionalstrafe (E 354 b), die dem Arbeitgeber die Einklagung auch überall dort ermöglicht, wo er keinen Schaden erleidet, soll der Fall also nicht erledigt sein, sondern es soll dem Arbeitgeber je nach Lage und Laune noch die volle Verfolgung des Dienstpflichtigen verbleiben.

Es muss somit gefordert werden: *Entweder wird die gesetzliche Konventionalstrafe gestrichen oder dann der Vorbehalt weiterer Schadensansprüche* in OR 354 b.

7. In VE Art. 15 wurde die Sanktion, die den Arbeitgeber bei ungerechtfertigter Kündigung trifft, mit voller Absicht als *Entgelt* bezeichnet, um das Spielen dieser Sanktionen zu erleichtern. In OR 351 b und 351 d ist der Ausdruck « *Entschädigung* » gewählt, meines Erachtens sehr zum Nachteil des Kündigungsschutzes.

Die Revision des Dienstvertragsrechts

Ich behandle diese im allgemeinen gutgeratene Partie (E 85) nicht einlässlich. (In bezug auf die Lohnzahlungsfrist sollte meines Erachtens die Landwirtschaft veranlasst werden, wenigstens zur maximal vierteljährlichen Zahlung überzugehen.) Kritik erfordern die Kündigungsbestimmungen.

1. Bei der Fassung von OR 347 sollte meines Erachtens noch eine Vereinfachung gefunden werden, zum Beispiel dadurch, dass man die Fabrikarbeiter in die letzte Gruppe aufnimmt und die Kündigungsfrist somit « auf das Ende der zweiten auf die Kündigung folgenden Woche » ansetzt.

2. Bei OR Art. 348 muss man sich überlegen, ob man diese Abstufung für Arbeiter überhaupt will. Sie bringt für sie fast nur Verschlechterungen: erstens eine erhebliche Komplikation; zweitens eine Verkürzung der gesetzlichen Kündigungsfristen (ausser bei Fabrikarbeitern); drittens sehr grosse Ungleichheiten im selben Betrieb, so dass bei Arbeitskämpfen (bei denen die Fristen eine Rolle spielen) eine schwer übersehbare Rechtslage entstehen dürfte.

3. Für die *Angestellten* ist in OR 348 a Abs. 1 eine ganz entfernte Erinnerung an die in VE Art. 17 ff. enthaltene, nun aber gestrichene *Abgangsentschädigung* aufgenommen worden. Darüber möchte ich mich nicht mehr äussern. Dagegen ist aus der Tatsache, dass OR 348 a aus dieser ehemaligen Abfindung heraus « entstanden » ist, zu erklären, dass insbesondere dem Arbeiter eine empfindliche Verschlechterung des *heutigen* Rechts zugemutet wird, die wohl aus der gedankenlosen Fortschleppung von VE Art. 18 Abs. 3 zu erklären ist.

a) Der *Lohnanspruch*, den der Arbeitnehmer schon immer für die Dauer der Kündigungsfrist haben sollte, wird zu einer « *Ent-*

schädigung » umgeformt mit allen ungünstigen Konsequenzen, die diese rechtliche Umformung mit sich bringt.

b) Vor allem aber bestimmt OR 348 a Abs. 3 was folgt:

« An die Entschädigung können die bei oder nach Auflösung des Dienstverhältnisses auszurichtenden Leistungen einer zugunsten der Arbeitnehmer bestehenden Fürsorgeeinrichtung in dem Umfang angerechnet werden, als der Dienstherr Beiträge daran geleistet hat. »

Praktisch wird also für den Arbeitnehmer der in den Kündigungsfristen liegende Schutz (Lohnanspruch) weitgehend aufgehoben, während OR 354 b dem Arbeitgeber die neue Konventionalstrafe *plus Schadenersatzanspruch* einräumt. Es handelt sich um eine empfindliche Verschlechterung des geltenden Rechts.

Unfallversicherung

In dieser Materie ist ein wesentlicher Fortschritt über VE Art. 33 und den Entwurf des SGB vom Jahre 1935 hinaus erreicht worden. Im Prinzip sollte man meines Erachtens dieser Lösung zustimmen, wobei wir uns bewusst sind, dass der Schwerpunkt angesichts der Eigenart der von der obligatorischen *privaten* Versicherung erfassten Betriebe bei der *Nichtbetriebsunfallversicherung* liegen wird und daher die Kosten zum grösseren Teil durch die Arbeitnehmer zu tragen sind. Der Arbeitgeber seinerseits erfährt in der Zahlung des *Unfallohnes* bei Nichtbetriebsunfällen gleichwohl volle Entlastung (E 85, Ziff. 4 in Verbindung mit *rev.* KUVG Art. 154).

Ich muss mir eine einlässliche Besprechung der Unfallversicherungsbestimmungen des E versagen und beschränke mich auf folgendes:

1. Nach dem im Bericht S. 113 ff. enthaltenen Tarifentwurf beträgt der Prämiensatz für die Nichtbetriebsunfallversicherung einheitlich 10 Promille der Jahreslohnsumme (S. 114). Andererseits sind bei den Betriebsunfällen grosse Unterschiede, von *2 bis 60 Promille* vorhanden. Es scheint mir daher gegeben, dass diejenigen Betriebsgruppen, welche für die Betriebsunfälle zu *über* 10 Promille Prämientarif veranschlagt sind, von vornherein der *staatlichen Unfallversicherung unterstellt* werden sollten. Eventuell könnte auf einen etwas höheren Satz gegangen werden, mindestens für eine Uebergangszeit. Die vom Biga publizierte Tabelle (S. 115 ff.) gibt einen willkommenen Ueberblick zur Beurteilung der Tragweite dieser Anregung. Ich verweise den Leser auf diese Tabelle.

2. Die Einführung der *Kapitalabfindung für Invaliden- und Hinterbliebenenrenten* (KUVG 147 und 148) sollte unter allen Umständen für grössere Renten unterbleiben. Das Gegenteil wäre ein nicht zu verantwortender Rückschritt der sozialen Ideen. Der gegebene Weg ist wohl der, dass man als *Regel*fall die Rente nimmt und bei Renten, die mindestens 100 Fr. im Quartal ausmachen, die Kapitalabfindung ermöglicht (vgl. rev. KUVG Art. 147).

E 36 ff. regeln in wohldurchdachter Form die «Sonderbestimmungen auf gemeinsamen Vorschlag der Verbände». Es handelt sich, im Gegensatz zur AVE vom GAV *nicht* um Verbandsrecht, sondern um eindeutig staatliches Recht, das auf Initiative der Beteiligten erlassen wird, für welches aber der Staat die volle Verantwortung zu übernehmen hat. Etwas anderes wäre im Gebiet des öffentlichen Rechts untragbar. Es wäre der Beginn des Ständestaates und der berufsständischen Ordnung. Die Verbände werden daher *nicht* zu Staatsorganen und öffentlich-rechtlichen Korporationen umgeformt. Sie behalten daher auch die Verbandsfreiheit, die in BV Art. 56 den *privaten* Verbänden und *nur* diesen zuerkannt ist.

Es ist trotz dieser sauberen Lösung der Art. E 36 ff. nun aber unsere Pflicht, mit allem Nachdruck auf folgendes hinzuweisen: E 62 bestimmt, dass die Vollzugs- und Aufsichtsbehörden die *paritätischen Kommissionen* zur Kontrolle der öffentlich-rechtlichen Vorschriften *heranziehen* können. Bis zu dieser Grenze war schon VE 142 (im Prinzip gleich, in der Formulierung anders) gegangen. E 62 Abs. 1 scheint mir daher eine annehmbare Lösung zu bieten.

E 62 Abs. 2 macht nun über diese Grenze hinaus aber einen weiteren, und zwar entscheidenden Schritt. *Die Verbände können in ihrem Vorschlag vorsehen, dass die ganze Kontrolle über die qualifizierte Rechtsverordnung ausschliesslich durch die paritätische Kommission ausgeübt wird.* Da der Staat den Verbandsvorschlag nur als Ganzes annehmen oder ablehnen darf, *kann er auf diesem Wege praktisch gezwungen werden, für die gesamte Arbeits- und Ruhezeitkontrolle abzudanken, und zwar auch bei Fabriken.*

Konsequent fügt daher E 62 Abs. 3 hinzu:

«*Die bei der Kontrolle mitwirkenden paritätischen Kommissionen unterliegen der Aufsicht und den Weisungen der zuständigen Behörde und sind dieser gegenüber verantwortlich.*»

Wir stehen hier am Scheideweg. Der eine Weg führt in den Ständestaat und die berufsständische Ordnung hinein mit allen Konsequenzen für den Fall einer gewissen Verschiebung der politischen Machtverhältnisse. Der andere Weg führt zur Aufrechterhaltung des privaten Charakters der Berufsverbände und ihrer Freiheit. Mit E 62 Abs. 2 und 3 ist die Grenze, die uns vom Ständestaat trennt, klar überschritten. Die Gewerkschaften mögen wählen, *was* sie nun wollen. Sie sollten sich nur vor *einem* hüten, nämlich vor der Illusion, man könne hier den Fünfer *und* das Weggli haben. Durch E 62 Abs. 2 und 3 *werden* die paritätischen Kommissionen zu Staatsorganen. Und E 62 Abs. 2 kann man nicht haben, ohne Abs. 3. Man bedenke dann unter anderem noch, dass auf der ganzen Linie die *Kantone* den Vollzug innehaben und dass es mancherorts trotz den heutigen Vorbehalten von E 62 Abs. 1 die christlichsozialen Vertre-

ter sein werden, mit denen die Kantonsbehörden im Vollzug vornehmlich zusammenarbeiten wollen und werden. Da im Gebiet des öffentlichen Rechts die Verfassungsgarantien der Vereinsfreiheit nun aber nicht gelten, so dürften die freien Gewerkschaften mit einer allfälligen Zustimmung zu E 62 Abs. 2 und 3 einen nur zu günstigen Boden für das Fortschreiten der Gewerkschaftszersplitterung bereitet haben. Will man diese Warnung aber absolut nicht beachten, so wäre das mindeste, was doch gefordert werden müsste, das, dass bei solchen unabsehbaren Experimenten dann wenigstens der Bereich des bisherigen Fabrikgesetzes aus dem Spiel gelassen wird.

Kollektivstreitigkeiten

E 54 ff. bringt eine wohldurchdachte Regelung von sehr grosser Tragweite. Sehr zu begrüssen ist zum Beispiel, dass staatliche und neutrale Einigungsstellen unter neutraler Leitung stehen müssen (E 54 Abs. 4).

Dass wir in E 58 zur *öffentlich-rechtlichen Friedenspflicht* übergehen, ist nun allerdings nicht ganz unbedenklich. Im Prinzip ist diese Pflicht zwar schon im Bundesgesetz über die eidgenössische Einigungsstelle vom 12. Februar 1949 vorgesehen. Sie wird aber, mit einigen Eingrenzungen, nun auf die Zeit *vor* Beginn des Einigungs-Verfahrens und zudem auf alle *inner*kantonalen Kollektivstreitigkeiten ausgedehnt. Ich bin ein überzeugter Freund des *Arbeitsfriedens.* Dieser ist für mich aber Ausfluss der *Vertragstreue* und sollte — wenn man bei den Spielregeln des nichttotalitären Staates bleiben will — so weit wie möglich nur *privatrechtlich* geordnet sein. Bis heute haben wir mit diesem System nur gute Erfahrungen gemacht, und wir hätten durch den vorzüglichen Entwurf über den GAV und die AVE ja alle wünschenswerten Hilfsmittel zum weiteren privatrechtlichen Ausbau des Arbeitsfriedens. Muss man diese privatrechtlichen Grundlagen nun wirklich so weitgehend aufgeben? Und befürchtet man nicht, dass diese Lösung eines Tages sogar *gegen* den Arbeitsfrieden ausschlagen könnte, weil dieser Friede dann eben nicht mehr entscheidend durch die Verbände getragen wäre? Könnte diese neue Regelung nicht auch ihre ungünstigen Wirkungen auf den Willen zum Vertragsabschluss haben? Ich stelle alle diese Fragen hier nur. Ich möchte sie nicht beantworten.

Einzelne Bemerkungen

1. Der Wichtigkeit halber erwähne ich, dass die *Arbeitszeit im Baugewerbe* neuartig geregelt ist. E 12/15 setzen die normale wöchentliche Höchstarbeitszeit in «nichtindustriellen Betrieben des Baugewerbes, deren Arbeitsorganisation wesentlich von Arbeiten an Bau-

ten abhängt» auf 54/55 Stunden an. Zum Mass will ich mich nicht äussern. Es ist aber zu prüfen, ob und inwieweit durch diese Formulierung nicht Betriebe erfasst werden, die wir bisher nicht zum Baugewerbe zählten.

2. In E 14 Abs. 3 ist der schon im Entwurf des SGB enthaltene und seither immer festgehaltene Gedanke der Arbeitszeitverkürzung wegen Krise abgebaut, indem der *Präventivschutz* beseitigt wurde (vgl. VE 51 und E 14).

3. E 53 Abs. 2 führt das bereits in der Praxis anerkannte, sehr wertvolle *Verbandsklagerecht* ein. Die Beschränkung auf «*nicht vermögensrechtliche*» Ansprüche ist aber etwas zu eng. Denn gerade für Beitragsleistungen an Kassen, Konventionalstrafen usw. ist das Verbandsklagerecht am Platze. Was man offenbar — mit Recht — ausschliessen wollte, war die Einklagung vermögensrechtlicher Ansprüche des Dienstpflichtigen (zum Beispiel des Lohnanspruchs). Die Formulierung sollte daher noch verbessert werden.

4. In E 72, «*Mißstände bei der Lohnzahlung*» sind empfindliche Einschränkungen vorgenommen worden. Die sorgfältige Formulierung dieses Lohnschutzes ist aber bei der Abschiebung ganzer Lohngebiete ins Privatrecht entscheidend.

a) Bedenklich ist, dass im Gegensatz zu VE 21 die Behörden nur noch bei *Anzeige* einschreiten können. Der Arbeiterschutz geht nun aber von jeher von einer *anderen* Auffassung aus, nämlich davon, dass die Behörden *von Amtes wegen* die Kontrolle durchführen. Dass dies zum Beispiel in der Frage, ob die *Zahltage* in den Fabriken eingehalten werden, ob die Arbeiter die für die Kontrolle wichtigen *Lohnabrechnungen* erhalten, in Zukunft nicht mehr gelten soll, erscheint als untragbar. Die Worte «auf Anzeige hin» sind in E 72 Abs. 1 daher zu streichen.

b) Gestrichen wurde auch der Einbezug der Tariflöhne (vgl. VE 21). Die Kontrolle von Mißständen beschränkt sich jetzt auf die allgemeinverbindlich erklärten GAV (E 72 Abs. 1 Lit. d). Das *kann* akzeptiert werden, *wenn* die Vorschläge zum BG über den GAV Gesetz werden. Werden aber die dort vorgesehenen privatrechtlichen neuen Durchsetzungsmittel des GAV *nicht* eingeführt, so müsste auf der alten Fassung von VE 21 Abs. 3 Lit. c, die auch in den Entwürfen Germann/Hug enthalten war, beharrt werden. Das sollte im Auge behalten werden.

5. E 69 hebt die Vorschriften des Gesetzes bei allen «offenbaren Notfällen» gewissermassen auf. Die Bestimmung ist *sehr* large formuliert und tritt *neben* die bereits behandelten zahlreichen Ausnahmen und Lockerungen. Auch das sollte noch geprüft werden.

6. Der Vollzug war in VE 140 insofern zentralisiert, als für die Oberaufsicht eidgenössische *Arbeitsinspektorate* vorgesehen waren. Diese bleiben allerdings in E 61 bestehen. Aber die Zusammenlegung mit dem Fabrikgesetz hat hier nun in E 61 Abs. 2 zu der wichtigen

Einschränkung geführt, dass diese Inspektorate «*besonders*» bei industriellen und gefährlichen Betrieben funktionieren.

Ich möchte mich dazu nicht weiter äussern, sondern nur bemerken, dass man sich bei der Beratung des VE die Sache wesentlich anders vorgestellt und dass man gerade für das Gewerbe die Einführung der eidgenössischen Arbeitsinspektorate als entscheidenden Fortschritt betrachtet hatte. Das soll nun offenbar anders werden.

7. Nirgends erwähnt sind die zum geltenden Recht gehörenden *periodischen Berichte der Inspektoren.* Diesem Punkt sollte vermehrte Aufmerksamkeit geschenkt werden. Die Berichte dürfen auf keinen Fall dahinfallen. Sie sind vielmehr auf den ganzen Geltungsbereich des neuen Gesetzes zu erstrecken, damit die Kontrolle der öffentlichen Kritik einsetzen kann.

*

Die vorstehende Stellungnahme zum Entwurf ist notgedrungen unvollständig. Ich bin mir auch bewusst, dass sie einseitig ist. Es war vor allem meine Aufgabe, der Arbeiterschaft die zahlreichen gefährlichen Klippen dieses Entwurfes mit aller Deutlichkeit und Offenheit zu zeigen. Möge man mit diesem notwendigen Willen zur Wachsamkeit die begonnene wertvolle Aufbauarbeit fortsetzen.

Dr. Arnold Gysin, Luzern.

Die Lohnzahlung an Feiertagen in den Gesamtarbeitsverträgen, dokumentiert am Beispiel von Basel-Stadt

Einleitung

Die Lohnzahlung an Feiertagen ist eine gewerkschaftliche Forderung, deren innere Berechtigung heute im Ernst niemand mehr zu bestreiten wagt. Ihre Verwirklichung ist aber trotzdem nicht einfach. Ob und wann ein entsprechendes Bundesgesetz zustande kommt, ist ungewiss; auf alle Fälle kann man die Sache nicht so lange hinausschieben. *Der Weg des kantonalen Gesetzes* aber *scheidet* nach dem Bundesgerichtsentscheid vom 22. November 1950 bis auf weiteres *aus;* denn bekanntlich gilt es ja nun als verfassungswidrig, wenn der kantonale Gesetzgeber den Arbeitgebern vorschreibt, ihren Arbeitnehmern während der üblichen Feiertage den Lohnausfall zu vergüten. Damit bleibt den Gewerkschaften einstweilen *nur der Weg des Gesamtarbeitsvertrages offen.* Es gilt, ihn weiterhin energisch zu beschreiten. Das ist schon oft und mit gutem Erfolg geschehen; im einzelnen aber zeigen sich manche