

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 44 (1952)

Heft: 1

Artikel: Der Entwurf zum Bundesgesetz über die Arbeit

Autor: Steiner, Arthur

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353522>

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: 25.01.2026

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

GEWERKSCHAFTLICHE RUNDSCHAU

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

HEFT 1 - JANUAR 1952 - 44. JAHRGANG

Der Entwurf zum Bundesgesetz über die Arbeit

Lange und heftige Geburtswehen

Der Entwurf zu einem « *Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Handwerk, Handel, Verkehr und verwandten Wirtschaftszweigen* » wird wohl auf dem Gebiete der Arbeiterschutzgesetzgebung für unsere Arbeiterschaft und deren Gewerkschaften von allergrösster Bedeutung sein. In der « Schweizerischen Arbeitgeber-Zeitung » schreibt Dr. O. Steinmann zu diesem Entwurfe: « Wenn je ein Vorgang Zeugnis ablegte von der umständlichen Gründlichkeit der Gesetzgebung in einer Referendumsdemokratie, so ist es der jahrzehntelange Werdegang, den die Vorarbeiten zum Arbeitsgesetz zurückgelegt haben und noch werden zurücklegen müssen. » Wir pflichten dem bei, sehen uns aber veranlasst, hinzuzufügen, dass man auf Arbeitgeberseite diesen dornenvollen Werdegang nicht etwa erleichtert hat.

Was gab ursprünglich Anlass zum geplanten Gesetzeswerk? Am 5. Juni 1908 hiess das Schweizer Volk den Verfassungsartikel 34^{ter} (alt) über die Gewerbegezetzgebung gut. Anlässlich einer am 30. November desselben Jahres vom damaligen Industriedepartement einberufenen Konferenz der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände einigte man sich auf ein Gewerbeprogramm, das in der nachstehenden Reihenfolge die Schaffung von Bundesgesetzen vorsah:

1. ein Bundesgesetz über die berufliche Ausbildung,
2. ein Bundesgesetz über den unlauteren Wettbewerb,
3. ein Bundesgesetz über die Arbeit in Handel und Gewerbe.

Nach langen Jahren wurde am 26. Juni 1930 das Bundesgesetz über die berufliche Ausbildung und am 30. September 1943 das Bundesgesetz über den unlauteren Wettbewerb erlassen.

Die organisierte Arbeiterschaft sprach sich für die Annahme beider Bundesgesetze aus. Sie setzte sich für diese zudem aktiv ein. So wäre eine annehmbare Volksmehrheit beim « Bundesgesetz über den unlauteren Wettbewerb » ohne die Mitwirkung der Gewerk-

„Eigentum des Vorstandes der SPD“ 1

schaften niemals zustande gekommen. Noch ausstehend bleibt das Bundesgesetz über die Arbeit in Handel und Gewerbe. Dieses Versprechen an die Arbeiterschaft blieb bis heute uneingelöst.

Entspricht ein Bundesgesetz über die Arbeit in Handel und Gewerbe einer Notwendigkeit? Wir wissen, Gesetze haben bei uns nur dann einige Aussicht auf Zustimmung des Volkes, wenn nach ihnen ein absolutes Bedürfnis besteht und dieses Bedürfnis nicht einseitig, sondern allgemein anerkannt wird.

Beurteilen wir die Frage vom Standpunkt der Gerechtigkeit aus. Als übeln Zustand in der Demokratie müssen Ungleichheiten in der Gesetzgebung bezeichnet werden. Eine derartige Ungleichheit ist in der Arbeiterschutzgesetzgebung zwischen Industrie- und gewerblicher Arbeiterschaft festzustellen. So ordnet das Eidgenössische Fabrikgesetz eine Reihe sehr bedeutender Arbeitsbedingungen für die Industriearbeiterschaft. Unterstellt sind ihm zirka 10 000 Betriebe mit rund 550 000 Beschäftigten. Für weit mehr Beschäftigte aber, die in Handel und Gewerbe tätig sind — wir schätzen sie auf 700 000 in 200 000 Betrieben — besteht keine eidgenössische, dem Fabrikgesetz ähnliche gesetzliche Ordnung. Das ruft einer Korrektur.

Nun ist es nicht so, dass die Bundesbehörden einem Bundesgesetz über die Arbeit in Handel und Gewerbe in voller Absicht ausgewichen wären. Versuche wurden sogar öfters unternommen. Letztmals setzte der Bundesrat im Jahre 1943 eine Expertenkommission ein, der die Ausarbeitung eines Gesetzesentwurfes übertragen wurde. Ihre Grundlage bildete ein Entwurf des seinerzeitigen Direktors des Eidgenössischen Arbeitsamtes, Fürsprecher Pfister. Die Kommission wurde präsidiert durch den inzwischen verstorbenen Direktor Willi des Biga. Die vorberatende Kommission beendigte ihre Tätigkeit im Jahre 1945. Ihr Entwurf wurde den Behörden, Parteien und Wirtschaftsverbänden zur Vernehmlassung unterbreitet.

Die Aufnahme war eine schlechte. Es hagelte nur so von Einsprachen. Sie wurden in einem 250 Schreibmaschinenseiten aufweisenden Bericht zusammengefasst. Er erhielt den Spottnamen « Früchte des Zornes ». Besonders der Schweizerische Gewerbeverband fand das Projekt für untragbar.

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund nahm an seinem Kongress im Jahre 1946 ebenfalls Stellung zu diesem Vorentwurf. Aus einer einstimmig gefassten Resolution geht hervor, dass die dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund angeschlossenen Gewerkschaften von einem Bundesgesetz über die Arbeit in Handel und Gewerbe einen möglichst weitgezogenen Geltungsbereich und eine fortschrittliche Ordnung der Arbeit verlangen. Die Resolution fährt weiter: « Die Gewerkschaften müssen besonders verlangen, dass die Wirtschaftsverbände ihrer verantwortlichen Stellung entsprechend,

die sie in der schweizerischen Volkswirtschaft heute einnehmen, in Verbindung mit den staatlichen Organen weitgehend mit dem Vollzug des Gesetzes betraut werden.

Durch das Bundesgesetz über die Arbeit in Handel und Gewerbe muss ferner den zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften zustande gekommenen Gesamtarbeitsverträgen eine massgebende Stellung in der durch das Gesetz anzustrebenden Ordnung verschafft werden. Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen soll durch das Gesetz gefördert und auf keinen Fall gehemmt werden. »

In meinen, am vorgenannten Kongress gemachten Ausführungen verwies ich hinsichtlich des Einbezugs des Vertragswesens darauf, dass es im Schosse der Arbeiterbewegung Leute gäbe, die bei der Beurteilung des gewerblichen Arbeiterschutzgesetzes allzusehr Vergleiche mit dem Eidgenössischen Fabrikgesetz ziehen und dabei nicht über den Rahmen der materiellen Beurteilung hinauszublicken vermögen. Sie alle übersehen vielleicht, dass es hier zum Teil um ganz verschiedene Dinge geht. Für die Gewerkschaften kommt es auch noch darauf an, ob ein solches Gesetz ihnen ihre Tätigkeit erleichtert oder hemmt. Gerade in dieser Hinsicht war aber am Vorentwurf auszusetzen, dass er auf die Wirtschaftsorganisationen und ihr ordnendes Instrument, den Gesamtarbeitsvertrag, nur in ungenügender Art Rücksicht nahm.

Damit sollte angedeutet werden, dass die Gewerkschaften das Zusammenspielen zwischen Gesetzesentwurf und Gesamtarbeitsvertrag als ungelöst betrachteten und ein Gesetz verlangen, das nicht nach alter Prägung gestaltet ist, sondern der Entwicklung der Gesamtarbeitsverträge Rechnung trägt. Zwischen Gesetz und Vertrag muss eine klare Situation bestehen, die Rivalitäten unter diesen vermeidet.

Anlässlich einer Tagung der grossen eidgenössischen Expertenkommission im November 1946 musste dann schliesslich der Vorentwurf fallengelassen werden. Es wurde eine neue, kleine Expertenkommission bestellt. Ihr Entwurf datiert vom Dezember 1950. Vom seinerzeitigen Vorentwurf weicht der neue Entwurf wesentlich ab. Vor allem ist bedeutungsvoll, dass er das Eidgenössische Fabrikgesetz mit dem Bundesgesetz über die Arbeit in Handel und Gewerbe in ein Gesetzeswerk vereinigen möchte. Die Expertenkommission ist also in dieser Hinsicht über die ihr gestellte Aufgabe weit hinausgegangen. Effektiv blieb ihr auch nichts anderes übrig. Die Vereinigung beider Gesetze ergibt sich daraus, dass unmöglich ein Gewerbegegesetz auf moderner Grundlage geschaffen werden kann, ohne ein ähnliches beim Eidgenössischen Fabrikgesetz zu tun. Beide Gesetze haben sich in den angewandten Grundsätzen zu gleichen. Grundsätzlich darf eine solche Gesetzeszusammenlegung der Vereinfachung wegen, die sie bringt, vom Standpunkt der Gewerkschaften aus begrüßt werden. Ob sie dagegen referendumspolitisch klug

sein wird, ist noch abzuwagen. Jedenfalls ist gegenüber einem Gesetz, das für mehr als eine Million Arbeitnehmer die Arbeitsverhältnisse ordnen soll, die Gefahr, dass allen irgend etwas an der Vorlage nicht passt, weshalb sie abzulehnen sei, sehr gross. Das verlangt daher, dass der Aufbau des Gesetzes, seine materiellen Bestimmungen wie die Formulierung der einzelnen Gesetzesartikel ausserordentlich vorsichtig und klar zu erfolgen haben.

Der Geltungsbereich

Der Entwurf, den wir heute zu besprechen haben, teilt die ihm unterstellten Betriebe in zwei Hauptgruppen ein, von denen die industriellen und gefährlichen Betriebe die eine, die übrigen, das heisst die gewerblichen, die andere Gruppe bilden.

Schwierig war es, den Begriff des « industriellen Betriebes » zu definieren. Im heutigen Fabrikgesetz geschieht dies nach grobem Richtmass durch Artikel 1 der Verordnung. Abgestellt wird auf die Arbeiterzahl, eventuell Beschäftigung Jugendlicher, das Vorhandensein von Motoren oder aussergewöhnlichen Gefahren. Nach dem vorliegenden Entwurf, Artikel 4, sind industrielle Betriebe solche mit fester Anlage für die Herstellung, Verarbeitung oder Behandlung von Gütern, deren Arbeitsweise und Arbeitsorganisation durch Maschinen oder andere technische Einrichtungen oder serienmässige Verrichtungen bestimmt werden und in denen wenigstens 6 Arbeitnehmer beschäftigt sind. Wir möchten ihnen beifügen, ferner solche mit wenigstens 6 Arbeitern, in denen Maschinen oder andere technische Einrichtungen das Unternehmen leistungsfähig gestalten oder solche ohne besondere technische Einrichtungen, in denen wenigstens 10 Arbeiter beschäftigt sind. Ohne diese Ergänzung würde eine bestimmte Zahl von Betrieben, die heute dem Eidgenössischen Fabrikgesetz unterstellt sind, unter die Kategorie der gewerblichen Betriebe eingereiht. Das müsste sich für die betroffene Arbeiterschaft als Benachteiligung auswirken.

Als gefährliche Betriebe im Sinne des Entwurfes gelten ohne Rücksicht auf die Zahl der Arbeitnehmer Betriebe, welche Leben, Gesundheit oder Arbeitskraft ihrer Arbeitnehmer in besonderem Masse gefährden. Der Gewerkschaftsbund verlangt, dass die Verordnung den Begriff des gefährlichen Betriebes näher zu umschreiben hat, und zwar durch die Liste der in Frage kommenden Betriebe. In eine solche sind auch die Gas- und Elektrizitätswerke wie die Mühlen aufzunehmen.

Wie erwähnt, hat die Begriffsumschreibung des industriellen Betriebes ausserordentlich Mühe verursacht. Ihrer Bedeutung entsprechend wollte man sie nur im Gesetz vornehmen und ihre nähere Umschreibung in der Verordnung meiden. In gewerkschaftlichen Kreisen ist wegen der im Entwurf vorgenommenen Umschreibung

des industriellen Begriffs eine merkbare Beängstigung entstanden. Ich habe darauf verwiesen, dass sie dazu führen könnte, heute dem Fabrikgesetz unterstellte Betriebe zukünftig nicht mehr unter den Begriff «Fabrik» einzureihen. In der Expertenkommission wie auch in der Eidgenössischen Fabrikkommission haben wir stets mit Nachdruck erklärt, niemals einer Regelung zustimmen zu können, die dem Fabrikgesetz unterstellte Betriebe von der Unterstellung befreie. Dass wir uns mit Artikel 91, das heisst dessen fünfjähriger Uebergangsfrist allein nicht abfinden können, ist wohl klar. Anderseits darf aber nicht übersehen werden, dass es heute Unterstellungen unter das Fabrikgesetz gibt, die nur erfolgten, weil kein Bundesgesetz über die Arbeit in Handel und Gewerbe besteht. Der Mangel eines Gewerbegegesetzes hat stark dazu beigetragen, solche Unterstellungen trotz Anzweiflung des industriellen Charakters vorzunehmen, nur weil man es nicht verantworten konnte, solche Unternehmungen von jedem eidgenössischen gesetzlichen Arbeiterschutz zu befreien. Die Einführung des gewerblichen Arbeiterschutzes wird nun aber in der Unterstellungspraxis eine veränderte Lage schaffen. Es ist nun nicht mehr zwischen der Unterstellung als industrieller Betrieb und der gänzlichen Befreiung zu entscheiden, da die Unterstellung als gewerbliches Unternehmen ohnehin gesichert ist. Wir sehen also, dass die eidgenössische Einführung des gewerblichen Arbeiterschutzes genügt, um mit Bezug auf die heutige fabrikgesetzliche Praxis eine Wandlung herbeizuführen.

Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

Im Abschnitt Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung wird der Arbeitgeber verpflichtet, zum Schutze gegen die Gefahren für Leben, Gesundheit und Arbeitskraft jene Massnahmen zu treffen, die nach der Art und den Verhältnissen des Betriebes und nach dem Stande der Technik und der Erfahrung notwendig sind. Verfahren, Vorgänge und Tempo der Arbeit sowie die Herstellung, Verarbeitung und Behandlung von Gütern sind so zu regeln, dass Berufs- und andere Krankheiten sowie Unfälle und Ueberbeanspruchung der Arbeitnehmer möglichst verhindert werden. Artikel 6 des Entwurfes hat gegenüber Artikel 5 des Fabrikgesetzes den bedeutenden Vorteil, dass durch ihn Arbeitsmethoden, Akkordsysteme usw., die gegen diese Grundsätze verstossen, verboten werden können. Ich verweise auf den seinerzeitigen Vorstoss des SMUV gegenüber dem sogenannten Bedauxsystem, der ohne Erfolg blieb, weil das Fabrikgesetz für dessen Bekämpfung keine Handhabe bot. Hier erweist sich das Fabrikgesetz als veraltet. Es erinnert zu stark an eine Zeit, da sich das Akkordwesen in den Kinderschuhen bewegte. Wir müssen deshalb nachdrücklich fordern, dass die neue Gesetzgebung in jeder Hinsicht die Möglichkeit bietet, gegen schädigende Arbeits-

verfahren vorzugehen. Nur mit voll Illusionen gespickten Forderungen auf Abschaffung der Akkordarbeit ist uns nicht gedient.

Die Expertenkommission hat ferner den alten Streit, die unerwünschte Doppelspurigkeit, wer auf dem Gebiete der Unfallverhütung zuständig sei, Fabrikinspektorat oder Suval, abgeklärt. Man betrachtete es als unhaltbar, dass beide, sowohl Fabrikinspektorat wie Suval, sich mit dieser wichtigen Frage, jede nach eigenen Weisungen beschäftige. Die Kommission fand, dass gestützt auf ihre Erfahrungen die Suval zuständig sein solle, was voll und ganz unserem Wunsche entspricht. Auf dem Gebiete der Unfallverhütung stehen der Suval in Form der Prämienerhöhung viel wirkungsvollere Massnahmen zur Verfügung als den Fabrikinspektoren. Auch hat die Suval die grössere Möglichkeit in einer systematischen Forschung über Unfallverhütung als die Sektion für Arbeiterschutz des Biga.

Neu ist ferner, dass bei der Organisation des Sicherheitsdienstes gegen Unfallgefahren in industriellen und gefährlichen Betrieben Vertrauensleute der Arbeitnehmer heranzuziehen seien. Mit dieser Bestimmung soll erreicht werden, die Bedeutung der Unfallverhütung populärer zu machen, eine Angelegenheit, die in vermehrtem Masse der gewerkschaftlichen Einflussnahme bedarf. Vorbeugen ist auch hier empfehlenswerter als heilen. Demzufolge haben wir zu fordern, dass auch bei Errichtung eines gefährlichen Betriebes, ganz gleichgültig, ob er unter die Kategorie Fabrikbetrieb fällt, die Pläne der Genehmigung durch die Sektion für Arbeiterschutz unterstehen. Hervorzuheben ist ferner, dass hinsichtlich der heute der Suval unterstellten Betriebe keine Änderung eintreten darf.

Arbeits- und Ruhezeit

Der Abschnitt Arbeits- und Ruhezeit bringt eine vermehrte Elastizität. Erwünscht ist diese seitens der Arbeitgeberschaft. Die Gewerkschaften haben sich zu überlegen, ob sie die bisherige Starrheit des Fabrikgesetzes beibehalten oder ob auch sie in einem bestimmten zu verantwortenden Ausmaße gewissen Lockerungen zu stimmen wollen. Das letztere rechtfertigt sich in einigen Fällen. Es sei an die Einteilung des Stundenplanes im zweischichtigen Tagesbetrieb, das Nachholen oder Vorarbeiten für zwischen Feiertagen liegende Werkstage usw. erinnert. Dahingegen ist bei den gemachten Erfahrungen Vorsicht sehr am Platz.

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit soll wie folgt geregelt werden:

- a) 48 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen und gefährlichen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte,
- b) 54 Stunden für Arbeitnehmer der Betriebe des Personen- und Güterverkehrs sowie von Betrieben, deren Arbeitsorganisation wesentlich durch Arbeiten an Bauten bestimmt wird,
- c) 52 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer.

Ueber die Höchstarbeitszeit des Baugewerbes konnte bis dato leider keine Verständigung zwischen den zuständigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden erzielt werden. Der Gewerkschaftsbund beantragt, nicht über 52 Stunden hinauszugehen. Diese Forderung besteht sicher zu Recht, wenn man bedenkt, dass bis zum Inkrafttreten des Gesetzes es noch manches Jahr gehen kann.

Die Arbeits- und Ruhezeit der Arbeitnehmer nichtindustrieller Betriebe mit örtlich begrenztem Tätigkeitsgebiet, bei denen der interkantonale Wettbewerb unerheblich ist wie beispielsweise für den Kleinhandel, das Personal von Anstalten, ebenso für Erziehung und Unterricht, Fürsorge- und Krankenpflege will der Entwurf durch kantonale Sondervorschriften ordnen.

Dagegen sind bundesrechtliche und nichtkantonale Vorschriften zu erlassen über die Arbeits- und Ruhezeit für gewerbliche Berufe wie Gärtnerien, Pferdefuhrhalterien, Betriebe der Beherbergung, der Bewirtung und Unterhaltung, ferner für Metzgereien, Bäckereien, Konditoreien usw.

Auf gemeinsamen Vorschlag der Verbände kann eine kürzere normale Höchstarbeitszeit festgesetzt werden. Hier handelt es sich um die sogenannte qualifizierte Rechtsverordnung, die für die Ordnung von Arbeits- und Ruhezeit Anwendung finden kann. Solche Sondervorschriften öffentlich-rechtlicher Art können erlassen werden, wenn sie gemeinsam von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden vorgeschlagen werden. Voraussetzung ist, dass auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite die Mehrheit aller erfassten Personen mit der Sondervorschrift einverstanden ist, wobei die Zustimmung eines Verbandes als Wille aller von den Vorschriften erfassten Mitglieder gilt. Ferner müssen die vorgeschlagenen Vorschriften dem öffentlichen Interesse entsprechen. Man wählte hier im Gegensatz zum Bundesbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) die positive Form.

Zuständig zum Erlass der Sondervorschriften ist der Bundesrat. Ist der Geltungsbereich auf ein Kanton gebiet beschränkt, so entscheidet die zuständige kantonale Behörde.

Auf Antrag aller oder einzelner beteiligter Verbände oder von Seiten der Behörde können diese Sondervorschriften wieder aufgehoben werden, wenn sie dem Willen der Mehrheit der erfassten Arbeitgeber oder Arbeitnehmer nicht mehr entsprechen oder wenn es das öffentliche Interesse verlangt. Die Behörde bestimmt den Zeitpunkt der Aufhebung.

Die qualifizierte Rechtsverordnung

Die qualifizierte Rechtsverordnung steht im Mittelpunkt der Kritik am Gesetzesentwurf. Opposition erwächst ihr aus den Kreisen der Industrie und des Handels- und Industrievereins. Man zweifelt,

dass sie dem kollektiven Arbeitsvertrag dienstbar sei und wirft ihr vor, die klare Scheidung zwischen privatrechtlichem Vertrag und Gesetz zu verwischen. Sie sei auch undemokratisch, da Parlament und Stimmbürger über die gesetzliche Arbeitszeit entscheiden, die Verbände aber nachträglich auf öffentlich-rechtlichem Wege Arbeitszeiten allgemeinverbindlich erklären können, zu denen Parlament und Stimmbürger nichts zu sagen hätten. Es ist das eine sonderbare Begründung, besonders wenn man sich der Entstehungsgeschichte der qualifizierten Rechtsverordnung erinnert. Jedenfalls möchte ich an meiner bisherigen Auffassung festhalten, dass die qualifizierte Rechtsverordnung dem Vertragswesen sehr gute Dienste leisten kann.

Es mag sein, dass die Industrie selten in die Lage kommen wird, zur qualifizierten Rechtsverordnung zu greifen. Immerhin war das bezüglich der Ruhezeit schon der Fall, als es um die Abgeltung von kantonalen Feriengesetzen durch die Verträge ging. Für das Gewerbe ist die Situation eine andere. Dort spielt die Frage der Gestaltung der Arbeitszeit eine bedeutsame Rolle. Sie kann sogar zur Schicksalsfrage für das Zustandekommen von Verträgen werden. In der qualifizierten Rechtsverordnung findet sich ein Instrument, Vertragsbestimmungen über Arbeits- und Ruhezeit auch auf Ausenseiter auszudehnen. Für das Zustandekommen von Verträgen ist dies bedeutungsvoll. Dabei sind die Wirkungen stärker als bei der AVE, da öffentliches Recht zur Anwendung gelangt. Die Einwände, der Staat werde via qualifizierte Rechtsverordnung in die Verträge hineinregieren, sind unbegründet. Genau dasselbe müsste dann auch vom Eidgenössischen Fabrikgesetz mit Bezug auf die Arbeitszeit gesagt werden. Kein Mensch wird aber behaupten wollen, das Eidgenössische Fabrikgesetz regiere in nachteiligem Sinne in die Industrieverträge hinein oder dieses Gesetz wäre dem Gesamtarbeitsvertrag zum Hemmschuh geworden. Die qualifizierte Rechtsverordnung, so wie sie heute vorgeschlagen wird, ist vom Vertrag getrennt. Sie ist ein Rechtsmittel, das mit diesem nicht mehr verbunden ist. Zudem ist ihre Benützung den Verbänden freigestellt. Den Verbänden ist es weiter unbenommen, auf vertraglichem Boden privatrechtliche Abmachungen über Arbeits- und Ruhezeit für ihre Verbandsangehörigen zu treffen. Wir sollten dieses bedeutungsvolle Instrument, welches tatsächlich eine Neuerung darstellt und als Brücke zwischen Vertrag und Gesetz bezeichnet werden darf, nicht aufgeben. Ein Festhalten an der qualifizierten Rechtsverordnung ist um so berechtigter, als diese anderseits dem Gesetz eine bestimmte Elastizität in der Gestaltung von Arbeits- und Ruhezeit verleiht.

Ausnahmebestimmungen betreffend die Arbeitszeit

Der Gesetzesentwurf sieht ferner vor, dass, wenn in einem Wirtschaftszweig erhebliche Arbeitslosigkeit entsteht, durch befristete

Verordnung, höchstens für die Dauer dieses Zustandes, eine kürzere normale Höchstarbeitszeit vorgeschrieben werden kann. Auch diesem Artikel wird von Arbeitgeberseite der Kampf angesagt. Meinerseits möchte ich auch hier dringend empfehlen, an der vorgeschlagenen Fassung festzuhalten. Die Erhaltung des Arbeitsplatzes wird in der Zukunft eine viel bedeutungsvollere Rolle spielen, als dies in der Krise der dreissiger Jahre der Fall gewesen ist. Allgemeine Verkürzungen der Arbeitszeit können bei Abnahme des Auftragsbestandes zum Erfordernis werden, ein Ziel, welches nur durch die Anwendung öffentlichen Rechtes erreichbar ist.

Eine weitere Bestimmung will, dass durch Verordnung eine kürzere normale Höchstarbeitszeit vorgeschrieben werden kann, wenn dies infolge des Einflusses der Jahreszeit oder der Eigenart der Betriebe oder der Arbeit einem dringenden Bedürfnis entspricht.

Von Bedeutung ist ferner, dass Artikel 41 des Fabrikgesetzes fallengelassen wird, der für einzelne Industrien die 52-Stunden-Woche vorsieht, wenn zwingende Gründe es rechtfertigen. Nach Artikel 15 des Entwurfes kann die normale wöchentliche Höchstarbeitszeit unter Vorbehalt einer angemessenen täglichen Höchstarbeitszeit wohl vorübergehend erhöht werden, aber nur unter der Voraussetzung, dass in bestimmten Zeitabschnitten ein Ausgleich auf dem Kompensationswege erfolgt.

Ueberzeit-, Nacht- und Schichtarbeit

Von Bedeutung sind die Bestimmungen über die Ueberzeitarbeit. Die Ueberzeitarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer 180 Stunden im Kalenderjahr nicht übersteigen. Mit Ausnahme der Fälle von Betriebsstörungen darf sie die normale tägliche Arbeitszeit nicht um mehr als 2 Stunden überschreiten. Der Arbeitgeber kann bis 60 Ueberstunden im Jahr von sich aus anordnen, für weitere Ueberstunden bedarf er einer Bewilligung der zuständigen kantonalen Behörde. Sofern insgesamt mehr als 120 Ueberstunden erforderlich sind, hat er hierfür die Zustimmung der beteiligten Arbeitnehmer nachzuweisen. Für Ueberzeitarbeit ist ein Zuschlag von 25 Prozent des Lohnes auszubezahlen. Hier sehen wir eine Lockereitung darin, dass der Arbeitgeber Ueberzeitarbeit in einem gewissen Ausmaße ohne behördliche Bewilligung anordnen kann. Wird diese Neuerung vom praktischen Standpunkt aus betrachtet, so wird man sie akzeptieren können. Der Vorentwurf sieht eine um 20 Stunden höhere maximale Zahl der jährlichen Ueberstunden vor als das Fabrikgesetz, weshalb wir deren maximale Höhe auf 160 Stunden begrenzen sollten.

Nachtarbeit ist verboten. Als Nacht gilt die Zeit zwischen 20 und 6 Uhr. Ausnahmen dürfen nur mit Zustimmung der beteiligten Arbeitnehmer angeordnet werden. Dauernde Nacharbeit wird nur

gestattet, wenn sie technisch oder wirtschaftlich unentbehrlich ist. Vorübergehende Nachtarbeit während mehr als 6 Tagen, bei industriellen und gefährlichen Betrieben für mehr als drei Tage, bedarf der Bewilligung durch die kantonale Behörde. Sie ist mit einem Zuschlag von 25 Prozent zu entschädigen, wobei wir die Auffassung vertreten, dass solche Zuschläge schon ab 20 Uhr und nicht erst ab 22 Uhr zu bezahlen seien.

Die Schichtarbeit bedarf der Bewilligung. Für industrielle Betriebe ist sie vom Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement zu erteilen, für andere Betriebe von der zuständigen kantonalen Behörde. Der Gewerkschaftsbund fordert, dass im ununterbrochenen industriellen oder gefährlichen Betrieb die Arbeitszeit im Wochendurchschnitt 48 Stunden nicht übersteige.

Bezahlte Ferien

Der Gesetzesentwurf sieht erstmals gesetzlich geregelte und bezahlte Ferien vor. Die Sätze betragen für Arbeiter: Nach 1 Dienstjahr 6 Ferientage, nach 5 Jahren 9 und nach 10 Jahren 12 Tage. Arbeitnehmern, die dauernde Sonntagsarbeit leisten, sowie dem Büropersonal, den technischen und andern Angestellten, sind nach einem Dienstjahr während 9 Arbeitstagen und nach 3 Jahren während 12 Arbeitstagen Ferien zu gewähren. Diese Ungleichheiten zwischen Angestellten und Arbeitern sind stossend.

Auf gemeinsamen Vorschlag der Verbände können über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehende Ferienbestimmungen erlassen werden.

Vorbehalten bleiben Befugnisse der Kantone, Ferienvorschriften zu erlassen, die für den Arbeitnehmer günstiger sind.

Durch die gesetzliche Ordnung der Ferien werden die Verträge nachteilig tangiert. Der Zustand wird um so schwieriger, als neben einer eidgenössischen Ferienordnung auch noch abweichende oder weitergehende kantonale Regelungen zugelassen werden. Damit entstehen dreierlei Ferienordnungen: die eidgenössische, kantonale und vertragliche. Alle auf die Dauer nebeneinander bestehen zu lassen, bedeutet für die Verträge eine Belastung. Je mehr auf eine detaillierte Regelung im Gesetz eingegangen wird, um so schwieriger wird sich die Situation entwickeln. Geht diese Entwicklung weiter, dann wächst die Gefahr, dass die Ferien mit der Zeit aus den Verträgen verdrängt werden. Landesvertragliche Ferienordnungen werden kaum mehr durchführbar sein. Diese Kapitulation vor dem Staat hat ihre Nachteile. Mit dem Ausscheiden oder der Entwertung der vertraglichen Ferienordnung verlieren die Gesamtarbeitsverträge einen wertvollen Bestandteil. Je mehr dem Vertrag nur noch die schuldrechtlichen Bestimmungen zu ordnen überlassen werden, um so geringer wird der Elan, Verträge abzuschliessen, und um so

mehr verschwindet der Einfluss der Gewerkschaften. Einsetzen muss man sich jedenfalls dafür, dass gesetzliche Ferienordnungen sich nicht in Details verlieren und Normen aufgestellt werden, die als Mindest- und nicht als Höchstmaß betrachtet werden können. Zwischen eidgenössischer und kantonaler Ferienregelung müsste man eigentlich nun wählen. Auf die Dauer führen beide nebeneinander bestehend kaum zu einer befriedigenden Ordnung. Die eidgenössische Regelung wäre jedenfalls vorzuziehen. An dem stark fortgeschrittenen Zustand wird aber kaum mehr Wesentliches geändert werden können, was vom gewerkschaftlichen Standpunkt aus zu bedauern ist.

Schutz der Jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer

Ein Sonderabschnitt behandelt den Jugendlichenschutz. Zum Schutze von Jugendlichen hat der Arbeitgeber für die durch das Alter gebotene Rücksicht auf Gesundheit, Sittlichkeit, Erziehung und Unterricht zu sorgen. Er hat bei der Einstellung von Jugendlichen einen Altersausweis und den Ausweis darüber zu verlangen, dass der Jugendliche sich einer ärztlichen Untersuchung und Beratung über seinen Gesundheitszustand und körperliche Eignung unterzog. Vor dem vollendeten 15. Altersjahr und Beendigung des obligatorischen Schulunterrichts dürfen Jugendliche nicht in den dem Gesetz unterstellten Betrieben beschäftigt werden.

Die Arbeitszeit der Jugendlichen darf die der andern im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer nicht überschreiten. Allen Jugendlichen sind bereits vom ersten Dienstjahr an Ferien während 18 Tagen zu gewähren. Die Nachtruhezeit muss wenigstens 11 aufeinanderfolgende Stunden umfassen. Von seiten der Verbände Jugendlicher werden zu diesem Abschnitt weitergehende Forderungen gestellt.

Weitere Sondervorschriften sind für weibliche Arbeitnehmer vorgesehen. Ihre Nachtruhezeit muss wenigstens 11 aufeinanderfolgende Stunden umfassen. Kürzungen der Nachtruhe sind im zweischichtigen Tagesbetrieb gestattet. Durch Verordnung soll bestimmt werden, unter welchen besonderen Voraussetzungen weibliche Arbeitnehmer zu dauernder oder regelmässig wiederkehrender Nacht- oder Sonntagsarbeit herangezogen werden dürfen. Vorübergehende Nacht- oder Sonntagsarbeit kann an höchstens 60 Tagen im Jahr bis 22 Uhr bewilligt werden, unter Herabsetzung der Ruhezeit auf wenigstens 10 Stunden. Schwangere dürfen während der Dauer der Schwangerschaft nur mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung und nicht über die normale Höchstarbeitszeit hinaus beschäftigt werden. Wöchnerinnen dürfen nach ihrer Niederkunft während 8 Wochen nicht beschäftigt werden. Auf ihr Verlangen kann diese Zeit auf 6 Wochen verkürzt werden.

Anfänglich war dem Gesetzesentwurf ebenfalls ein Abschnitt über Wohlfahrtseinrichtungen privater Betriebe beigelegt. Ich trete auf diesen nicht ein, da er in einem Sondergesetz den Räten unterbreitet werden soll und noch sehr viel zu diskutieren gibt, weil er hauptsächlich von Arbeitgeberseite abgelehnt wird.

Kollektivstreitigkeiten

Damit komme ich zum Abschnitt Kollektivstreitigkeiten. Hier hat man sich dem neuen « Bundesgesetz über kollektive Arbeitsstreitigkeiten » angepasst. Der Gesetzesentwurf bestimmt, dass vertragliche und amtliche Einigungsstellen für Kollektivstreitigkeiten über die Arbeitsbedingungen zu erstellen sind, welche auf Verlangen vermitteln und eine Verständigung anzustreben haben.

Als vertragliche Einigungsstelle wird anerkannt, wenn diese unter neutraler Leitung steht, im Falle des Beizuges von Arbeitgebern und Arbeitnehmern paritätisch zusammengesetzt ist und beiden Parteien die gleichen Rechte einräumt.

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder deren Verbände eine vertragliche Einigungsstelle im vorerwähnten Sinne errichtet haben, so ist diese allein zuständig. Besteht hingegen keine vertragliche Einigungsstelle oder tritt sie auf Begehren Beteigter nicht in Tätigkeit und ist auch kein Schiedsverfahren vereinbart, so obliegt einer amtlichen Einigungsstelle die Vermittlung. Diese kann kantonal oder eidgenössisch sein.

Die amtliche Einigungsstelle tritt nur auf Begehren Beteigter zusammen. Voraussetzung bildet, dass direkte Verhandlungen nicht zum Ziele geführt haben. Das kantonale Recht kann vorschreiben, dass sie von Amtes wegen ihre Tätigkeit aufzunehmen hat, wenn die Kollektivstreitigkeit bereits ausgebrochen ist.

Der Entwurf bestimmt, dass in allen Fällen vor Beginn des Einigungsverfahrens Streik, Sperre und Aussperre zu unterlassen seien. Gegen diese Bestimmung wendet sich die Vernehmlassung des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes. Wo Verträge sind, ändert sich nichts; sie bleiben autonom. Während der Dauer des Einigungsverfahrens ist der Arbeitsfriede zu wahren. Die Friedenspflicht beginnt mit der Anrufung der Einigungsstelle und dauert 30 Tage. Zudem ist eine Verlängerung der Friedenspflicht für besondere Fälle vorgesehen. Nach deren Ablauf sind die Parteien in der Handlungsweise wieder frei.

Vollzugsbestimmungen

Der Abschnitt Vollzug des öffentlichen Rechtes bestimmt, dass die Kantone für die Durchführung der öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Gesetzes zu sorgen haben. Die Oberaufsicht liegt beim

Bund. Ferner können die Vollzugs- und Aufsichtsbehörden mit Einverständnis der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände von diesen bestellte paritätische Kommissionen zur Kontrolle der öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Gesetzes und der darauf beruhenden Bestimmungen heranziehen. Werden auf gemeinsamen Vorschlag der Verbände Sondervorschriften über die Arbeits- und Ruhezeit getroffen, so kann vorgesehen werden, dass die Kontrolle hierüber von einer paritätischen Kommission im Einvernehmen mit der zuständigen Vollzugsbehörde ausgeübt wird.

Aenderung der Artikel 348 und 351 des OR

Zum Schluss dieser Gesetzesbeschreibung verweise ich noch auf eine damit im Zusammenhang stehende Abänderung von Artikel 348 des OR über die Kündigungsfrist bei überjährigen Dienstverhältnissen, wobei ich diejenige für Arbeiter herausgreife. Es wird folgende Fassung vorgeschlagen:

« Hat das Dienstverhältnis mehr als ein Jahr gedauert, so kann es gekündigt werden:

- a) im zweiten bis fünften Dienstjahr auf das Ende der zweiten auf die Kündigung folgenden Woche;
- b) im sechsten bis zehnten Dienstjahr auf das Ende der vierten Woche;
- c) im elften bis zwanzigsten Dienstjahr auf das Ende der sechsten Woche;
- d) nachher auf das Ende der achten Woche.

Durch schriftlichen Vertrag dürfen diese Fristen abgeändert, bei Angestellten jedoch nicht unter einen Monat und bei allen andern Dienstverhältnissen nicht unter zwei Wochen angesetzt werden. »

Zugegeben, über die Kündigungsfristen lässt sich streiten. Dem einen passt es, wenn sie kurz sind, der andere wünscht lieber längere Termine. Es wird deshalb kaum möglich sein, eine Ordnung zu erstellen, die allgemeine Zustimmung findet. Dass heute zum Teil noch recht unerfreuliche Zustände herrschen, ist bekannt. Ich nenne das engere Baugewerbe, wo im Unterjahresverhältnis der Arbeiter innert 24 Stunden entlassen werden kann. Das sind offensichtliche Mißstände. Was aber soll geschehen? Ich glaube, die Expertenkommission hat eine brauchbare Lösung gefunden. Die Verhältnisse werden ungefähr so liegen, dass jüngere Leute der kurzen Kündigungsfrist den Vorzug geben. Anders urteilt die Grosszahl älterer Arbeiter, jene, die bereits während einer respektablen Anzahl Jahre im Dienste des gleichen Unternehmens stehen. In der Regel tragen sie sich nicht mehr mit dem Gedanken, aus dem Betrieb auszuscheiden. Sollte aber die Entlassung aus irgendwelchen Ursachen auch sie treffen, dann ist es sicher menschlich, wenn der

alte Arbeiter einen besseren Schutz geniesst und eine Ordnung mit etwas längeren Kündigungsfristen eingeführt wird, als sie heute üblich sind.

Ich verweise ferner auf den Artikel 351 *a* und *c* des OR, der sich mit der Nichtigerklärung von Kündigungen und deren missbräuchlicher Anwendung befasst. Am Kongress des SMUV im Jahr 1948 habe ich zu diesem Ausbau des OR erklärt:

«Ohne Zweifel findet die Frage der Vereinsfreiheit im Gesetzesentwurf eine befriedigende Lösung. Eine Kündigung soll zukünftig nicht allein nur dann richtig sein, wenn sie während des Militärdienstes oder einer Krankheit ausgesprochen wird, wie dies das heutige Fabrikgesetz vorsieht, sondern sie gilt ebenfalls als missbräuchlich, wenn sie wegen der Ausübung eines öffentlichen Amtes, der Zugehörigkeit zu einem Verbande oder einer Partei, der gewerkschaftlichen und politischen Betätigung ausserhalb des Betriebes oder wegen Mitarbeit in einer Arbeiterkommission erfolgt. Klar, auch das neue Gesetz kann nicht eine gegen Missbrauch voll und ganz geschützte Ordnung herstellen. Der Arbeitgeber wird immer Mittel und Wege finden, ihm missliebige Arbeiter zu entlassen. An solch rückständigen Eingriffen in die Freiheitsrechte können ihn nur starke Gewerkschaften hindern. Sie allein bilden den besten Garanten der Koalitionsfreiheit.

Trotzdem ist die neue Fassung des OR zu befürworten. Für ein demokratisches Staatswesen ist sie sogar unerlässlich, sie gehört zu dessen Grundpfeilern. Mit aller Vehemenz haben wir uns für dieses grundsätzliche Postulat, die Koalitionsfreiheit sei durch das Gesetz in aller Deutlichkeit auszusprechen, einzusetzen. Erst dann wird die Demokratie vollwertig, wenn auch der Arbeiter Zutritt zu den Parlamenten besitzt. Unsere Bundesverfassung kennt weder Unterschiede der Geburt noch der Person. Sie bildet den vollkommensten Begriff demokratischer Freiheitsrechte. Wir rühmen uns sogar, das freieste Land zu sein. Wenn das so sein soll, dann gehört es wohl zum Grundlegendsten, dass auch der Arbeiter wegen behördlicher Betätigung oder einer solchen in der Gewerkschaft und Arbeiterkommission, nicht um seine Existenz gebracht werden darf. Und wenn man heute darauf verweist, wie viele Arbeiter es gebe, die in Gemeinde- und Kantonsräten tätig seien oder Gewerkschaftsvorständen angehören, sich dort frei zu allen Fragen äussern können, dann widerlegt das noch gar nicht die Tatsache, dass es mindestens ebenso viele gibt, die, ohne ihre Existenz zu gefährden, nicht in dieser Weise sich betätigen dürfen. Hier obliegt dem Gesetz eine grosse Aufgabe. Es muss zum staatsbürgerlichen Begriff in unserm Lande werden, dass es in der Demokratie zum Verwerflichsten zählt, Männern, die in bürgerlichen Ehren und Rechten stehen, ihrer behördlichen oder verbandlichen Betätigung wegen den Arbeitsplatz zu entziehen. Das steht im direkten Gegensatz zu den Grundideen der Demokratie. Diesen Gedanken fester zu verankern, ist eine der vornehmsten Aufgaben des neuen Gesetzes.»

Unfallversicherung

Grössere Schwierigkeiten bereitet die Frage der Unfallversicherung für Arbeitnehmer, die bis heute der Suva nicht unterstellt wurden. Es geht nicht darum, sie alle, Büroangestellte, Ladenpersonal usw., dem KUVG zu unterstellen, da es sich risikomässig um ganz andere Verhältnisse handelt. Man ist sich bewusst, dass deren Versicherung bei Privatgesellschaften erfolgen muss, soll das Gesetz nicht referendumspolitisch gefährdet sein. Was die Leistungen anbetrifft, so bedürfen diese noch einer Verbesserung. Stossend ist vor allem, dass Abfindungen gewährt werden statt Renten, obwohl die Umwandlung ermöglicht wird.

Gesetz und Vertrag

Um die Stellung der kollektiven vertraglichen Abmachung der Gesamtarbeitsverträge zu diesem Gesetz wurde in der Expertenkommission, gestützt auf die Resolution des Gewerkschaftsbund-Kongresses vom Jahr 1948, sehr gestritten. So weist denn der Entwurf im Gegensatz zum Fabrikgesetz verschiedene Artikel auf, welche auf die vertragliche Ordnung hinweisen und ihr bestimmte Rechte überlassen.

Uebrigens präsentiert sich dieses für uns Gewerkschaften entscheidende Problem nicht in der Fragestellung *Gesetz oder Vertrag*. Diese Art der Fragestellung ist falsch. Das Problem geht darum, wie weit *Gesetz und Vertrag* ordnende Instrumente der Wirtschaft sein sollen und wo die Grenzen jedes einzelnen abzustecken sind. Es handelt sich darum, einen Zustand zu schaffen, bei dem der Vertrag neben dem *Gesetz* nicht nur bestehen, sondern sich in einer gesunden Art fortenwickeln kann. *Gesetz und Vertrag* dürfen nicht miteinander rivalisieren. Wer glaubt, alles der vertraglichen Ordnung überlassen zu können, der irrt sich genau gleich wie der, der alles der gesetzlichen Regelung anheimstellen möchte. Wenn wir das Zustandekommen eines « Bundesgesetzes über die Arbeit » verhindern, dann werden wir nur erreichen, dass man auf kantonalem Boden entsprechende Gesetzgebungen plant. Solche kantonale Gesetzeswerke müssten aber in ihrer Buntscheckigkeit zu einer direkten Landplage und unzweideutigen Gefahr für die Gesamtarbeitsverträge und damit der Gewerkschaften werden.

Wo soll das *Gesetz*, wo der *Vertrag* die Arbeitsbedingungen ordnen? Ich habe von jeher die Auffassung vertreten, dass dort, wo es um die Gesunderhaltung der Arbeitskraft geht, nach schweizerischer Gepflogenheit das *Gesetz* ordnen soll; wo der Wirtschaft ein vernünftiges Zusammengehen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu garantieren ist, muss dies Aufgabe des Vertrages bilden. Die Gesunderhaltung der Arbeitskraft erfolgt durch eine vernünftige Gestaltung der Arbeits- und Ruhezeit, durch Betriebs-

hygiene und Unfallverhütung. Das alles bilden starre und dauernde Regelungen. Sie erheischen die Anwendung öffentlichen Rechtes. Der Arbeitsfriede hingegen hängt von der Gestaltung der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bzw. deren Verbänden ab wie von der materiellen Ordnung der Arbeitsverhältnisse. Der Arbeitsfriede wird immer mehr für die Wirtschaft des einzelnen Staatswesens zum entscheidenden Problem. Demokratien können ihn nicht durch das Gesetz verordnen. Hier muss die Wirtschaft sich selber finden auf dem Boden des beweglicheren und privatrechtlichen Vertrages. Er ist der freien Willensbildung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen überlassen. Hier soll das Gesetz nicht hineinregieren.

Gerade diese Tatsache kann aber für die Durchsetzung des Vertrages kritische Situationen schaffen. Ich vertrete die Auffassung, dass der Arbeiter im demokratischen Staatswesen ein Anrecht hat, unter geordneten Arbeitsbedingungen zu arbeiten. Ein vertrags- und gesetzloser Zustand kann für den Staat nur zum Nachteil werden. Die allgemeine Durchsetzung aller Berufszweige und -gruppen mit dem Vertrag ist aber nicht überall gegeben. Es gibt Zweige, in welchen die Schaffung von Verträgen schwierig ist. Es gibt solche, in denen die Vertragsordnung in Konjunkturzeiten durchführbar ist, in Krisenzeiten aber zusammenzubrechen droht. Wir dürfen deshalb nicht von der Warte einer wohl eingespielten Vertragsordnung aus zu allen Berufs- und Wirtschaftsgruppen Parallelen ziehen und dort Gleiches voraussetzen. Die Arbeiterschaft in jenen Branchen, die Verträge ablehnt oder, sofern solche bestehen, diese nur nebensächlich behandelt, nie um eine Vertragsgemeinschaft sich bemüht, wird immer dem Gesetz verfallen. Sie wird im Gesetz etwas Höheres und zudem Bleibenderes als im Vertrag betrachten. Im öffentlichen Recht wird sie die Gerechtigkeit, im privaten Recht die Willkür erblicken. Der Vertrag ist für sie die Vorstufe des Gesetzes, ein billiges Behelfsmittel, solange es nicht gelingt, Gesetze zu schaffen. Klar, unter solchen Verhältnissen wiegt das Gesetz mehr. Weil der Glaube und Wille an den Vertrag fehlen, ist da auch keine andere Einstellung zu erwarten. Die Gewerkschaften müssen sich nur bewusst sein, dass ihre Mitgliederbestände dank der Verträge ansteigen und dass eine Torpedierung der Verträge zum Mitgliedschwund führt. Das waren die Klippen, die es beim Entwurf zu umfahren gab. Es ist zum grossen Teil gelungen; jedenfalls hat man sich sehr ernsthaft bemüht, klare Lösungen herbeizuführen.

Arthur Steiner.