Der Entwurf 1958 zum neuen Arbeitsgesetz

Autor(en): **Tschudi, H.P.**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **50 (1958)**

Heft 12

PDF erstellt am: **29.04.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-353871

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

GEWERKSCHAFTLICHE RUNDSCHAU

MONATSSCHRIFT DES SCHWEIZERISCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES
ZWEIMONATLICHE BEILAGEN: «BILDUNGSARBEIT» UND «GESETZ UND RECHT»
HEFT 12 - DEZEMBER 1958 - 50. JAHRGANG

Der Entwurf 1958 zum neuen Arbeitsgesetz

1. Ein Jubiläum des 50jährigen Bestehens

Im September 1958 hat das Biga den Mitgliedern der Expertenkommission einen Entwurf zu einem Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) unterbreitet. Die Geschichte dieses Entwurfes ist überaus lang. Seit 1877 genießen die Industriearbeiter einen Schutz auf Grund des eidgenössischen Fabrikgesetzes. Für die Arbeitnehmer aus Gewerbe und Handel bestehen nur eidgenössische Gesetze, welche Einzelfragen des Arbeitnehmerschutzes regeln. Die Kantone blieben deshalb auf diesem Gebiete zuständig. Sie haben in sehr unterschiedlichem Maße von ihren Kompetenzen Gebrauch gemacht. Neben Kantonen mit einer ausgebauten Arbeitnehmerschutzgesetzgebung finden sich solche, welche fast gänzlich vom Erlaß derartiger Vorschriften abgesehen haben. Die Notwendigkeit, zugunsten der Arbeitnehmer aus Handel und Gewerbe eine ähnliche Regelung zu schaffen, wie sie für die Industrie besteht, gehörte zu den Motiven, welche zur Einfügung des früheren Art. 34ter in die Bundesverfassung führten. Dieser Artikel, welcher dem Bunde die Kompetenz zur Gesetzgebung auf dem Gebiete des Gewerbewesens gab, wurde von den Stimmbürgern am 5. Juli 1908 angenommen. Somit ist das Jubiläum des 50jährigen Bestehens bereits seit einigen Monaten verstrichen, und die Bestimmung selbst wurde durch die neuen Wirtschaftsartikel der Bundesverfassung von 1947 ersetzt. Sofort nach Annahme des alten Art. 34ter wurde ein Programm für die Gewerbegesetzgebung aufgestellt mit folgenden drei Punkten:

1. Gesetz über die berufliche Ausbildung.
2. Gesetz über den unlautern Wettbewerb.
3. Gesetz über die Arbeit im Handel und im Gewerbe.

Das Bundesgesetz über die berufliche Ausbildung wurde im Jahre 1930 und dasjenige über den unlautern Wettbewerb im Jahre 1943 verwirklicht. Dagegen fehlt noch immer das Arbeitsgesetz.

An Entwürfen zu einem Bundesgesetz über die Arbeit im Handel und in den Gewerben hat es allerdings nicht gefehlt. So haben schon Ende der zwanziger Jahre und zu Beginn der dreißiger Jahre Verbände – darunter auch der Schweizerische Gewerkschaftsbund – Entwürfe zu einem solchen Gesetz verfaßt. 1935 erschien der erste, vom früheren Direktor des Biga, H. Pfister, ausgearbeitete Entwurf. Die Arbeiten an diesem wurden nach Ausbruch des Weltkrieges eingestellt. Bald erschien dieser Entwurf auch durch die Entwicklung als überholt, so daß eine Expertenkommission mit der Ausarbeitung eines neuen Entwurfes beauftragt wurde. Aus deren Arbeiten ging der Entwurf von 1945 hervor, welcher entsprechend der Stimmung der Zeit bei Kriegsende eine sehr detaillierte Regelung und auch einen intensiven Schutz der Arbeitnehmer im Handel und im Gewerbe vorsah. Doch stieß dieser Entwurf auf eine heftige Kritik. Den Arbeitgebern ging er im Schutz der Arbeitnehmer zu weit. Verbände der Arbeitgeber, aber auch der Arbeitnehmer verurteilten ihn als zu etatistisch, weil er den Gesamtarbeitsverträgen keinen genügenden Raum lasse. Die Kantone waren zum Teil der Auffassung, der Entwurf sei zu zentralistisch und entziehe ihnen zuviel Kompetenzen. Es tauchte das Schlagwort des Rahmengesetzes auf, auf das der Bund sich beschränken solle. Diese Einwände führten zum Entwurf des Biga von 1950, dessen Redaktion die Professoren O. A. Germann in Basel und W. Hug in Zürich besorgt hatten. Dieser Entwurf zu einem Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Handwerk, Handel, Verkehr und verwandten Wirtschaftszweigen brachte als entscheidenden Fortschritt eine Kodifikation des gesamten Arbeitnehmerschutzrechts, indem auch das Fabrikgesetz durch die neue Regelung ersetzt werden sollte. Ferner wurde durch das Institut der qualifizierten Rechtsverordnung, einer Verordnung, welche auf gemeinsamen und übereinstimmenden Antrag von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden erlassen wird, den Verbänden eine Möglichkeit der Mitwirkung bei der Rechtssetzung gegeben. Auch wurde geplant, die Verbände beim Vollzug der qualifizierten Rechtsverordnungen beizuziehen. In einzelnen materiellen Punkten hingegen ging der Entwurf von 1950 weniger weit als derjenige von 1945. Trotz den Bemühungen des Biga und der beiden Redaktoren, allen Einwänden Rechnung zu tragen, stieß der neue Entwurf auf eine erhebliche Opposition. Die Zusammenstellung der zahlreichen Vernehmlassungen der Kantone und der Wirtschaftsverbände wurde deshalb in einer Diskussion als «die Früchte des Zornes» bezeichnet.

2. Eine sehr erfolgreiche Abmagerungskur

Um die zahlreichen Abänderungs- und Streichungsanträge nach Möglichkeit zu berücksichtigen, hat das Biga den Entwurf von 1950 gänzlich überarbeitet. Daraus ergab sich der heute zur Diskussion

stehende Entwurf. Sofort fällt die rigorose Kürzung von 91 auf 55 Artikel auf. Die Reduktion der Zahl der Paragraphen erfolgte vor allem dadurch, daß ganze Sachgebiete ausgeschieden wurden. Der Abschnitt Zivilrecht und Zivilrechtspflege mit wichtigen Problemen, wie Lohnzahlung im Krankheitsfall und Kündigungsschutz, wurde fallengelassen, weil die betreffenden Bestimmungen ins Obligationenrecht aufgenommen werden sollen. Eine Expertenkommission, welche Herr Bundesrat Dr. M. Feldmann bis zu seinem Tode präsidiert hat, ist an der Arbeit, um eine Totalrevision des Dienstvertragstitels des Obligationenrechts vorzubereiten. Der Abschnitt über Kollektivstreitigkeiten soll ausgeschieden werden, weil bereits ein Bundesgesetz über die eidgenössische Einigungsstelle besteht. Dieses bedarf nur einer verhältnismäßig geringfügigen Revision, um allen Bedürfnissen zu genügen. Von großer Bedeutung ist ferner, daß die Vorschriften über die obligatorische Unfallversicherung für die bisher nicht von der Suva erfaßten Arbeitnehmer nicht mehr im Entwurf figurieren. Eine Revision des Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes soll diesen Arbeitnehmerkategorien den notwendigen Schutz bringen. Somit soll nicht auf eine Regelung all dieser Probleme verzichtet werden, sondern sie wird auf eine Revision anderer Gesetze verwiesen, die gleichzeitig mit oder nach dem Erlaß des neuen Arbeitsgesetzes erfolgen soll. Dagegen ist die qualifizierte Rechtsverordnung, das heißt die Mitwirkung der Verbände bei der Schaffung öffentlichen Rechts, ohne Ersatz ausgeschieden worden. Es lassen sich sachliche Erwägungen für die Aufteilung der umfangreichen Materie in mehrere Gesetze anführen. Es können sich ferner die politischen Aussichten bei Anwendung dieser Gesetzgebungsmethode verbessern. Entscheidend ist, daß auch der jetzige Entwurf eine Kodifikation des gesamten Arbeitnehmerschutzrechts enthält. Zu prüfen bleibt jedoch, ob der Verzicht auf die qualifizierte Rechtsverordnung sich tatsächlich verantworten läßt. Eine Mitwirkung der Verbände bei der Regelung der Arbeitszeit und der Ferien liegt nicht nur in deren eigenem Interesse, sondern dürfte vor allem zu Lösungen führen, die für unsere Wirtschaft vorteilhaft sind.

3. Arbeitsgesetz und Verbandsrecht

Wenn auch erhebliche Aenderungen geplant sind, so darf doch erklärt werden, daß der neue Entwurf in großen Zügen den Geltungsbereich der Bestimmungen des Fabrikgesetzes auf Handel und Gewerbe ausdehnt. Diese Charakterisierung des Entwurfs dürfte wohl allgemein als richtig anerkannt werden. Damit ist vor allem festgestellt, daß bei Inkrafttreten des neuen Gesetzes das gleiche Verhältnis zwischen Gesamtarbeitsvertrag und Arbeitsgesetz bestehen wird, das zurzeit zwischen Gesamtarbeitsvertrag und Fabrikgesetz maßgebend ist. Es handelt sich beim Entwurf um ein Arbeitnehmer-

schutzgesetz im klassischen Sinn. Das Gesetz enthält Minimalbestimmungen, welche durch Gesamtarbeitsverträge mit privatrechtlicher Wirkung zugunsten der Arbeitnehmer abgeändert werden können. Den Gesamtarbeitsverträgen bleibt vor allem insofern Raum, als nicht zu erwarten ist, daß zum Beispiel die Arbeitszeit- oder die Ferienregelung so weit gehen werden, daß gesamtarbeitsvertragliche Verbesserungen kaum mehr in Betracht kämen.

Der Entwurf von 1950 hatte nun aber neben den Gesamtarbeitsverträgen eine weitere Form der Mitwirkung der Verbände bei der Rechtssetzung mit dem bereits erwähnten Institut der qualifizierten Rechtsverordnung vorgesehen. Die Schaffung von Sonderbestimmungen auf gemeinsamen Vorschlag der Verbände findet sich schon in einzelnen kantonalen Arbeitnehmerschutzgesetzen und hat sich dort bewährt. Die «Collaboration tripartite», die Zusammenarbeit von Staat, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden bei der Schaffung arbeitsrechtlicher Bestimmungen, entspricht der sozialen Entwicklung in unserem Lande. Die Regelung wurde im Entwurf 1950 nur vorgesehen für bestimmte Punkte aus dem Gebiete der Arbeits- und Ruhezeit einschließlich der Ferien. Hier sollte das Gesetz von Detailbestimmungen entlastet werden, indem Sonderregelungen für einzelne Wirtschaftszweige in der Form der qualifizierten Rechtsverordnung aufgestellt werden können. Das öffentliche Recht kann durch sie an die differenzierten Verhältnisse der einzelnen Berufe angepaßt werden. Da die qualifizierten Rechtsverordnungen wie das Gesetz selber öffentlich-rechtlichen Charakter haben, ist der Vollzug wirksamer, als wenn die Verbände entsprechende Vorschriften auf dem Weg zivilrechtlicher Gesamtarbeitsverträge schaffen müßten. Vor allem können aber auch durch die qualifizierte Rechtsverordnung Abweichungen vom Gesetz vorgenommen werden, welche vorwiegend im Interesse der Betriebsinhaber liegen, während bekanntlich durch Gesamtarbeitsverträge nur zugunsten der Arbeitnehmer vom Gesetz abgewichen werden kann. Abgesehen von praktischen Vorzügen, ist besonders hervorzuheben, daß durch die qualifizierte Rechtsverordnung die Verbände einen unmittelbaren Einfluß auf die öffentlich-rechtliche Arbeitnehmerschutzgesetzgebung erhalten. Dadurch würden nicht nur ihre Kompetenzen erweitert, sondern auch ihre Verantwortung der Allgemeinheit gegenüber.

Auf diese bedeutsame Neuerung des Entwurfs 1950 verzichtet die neue Vorlage des Biga. Der Grund hierfür liegt in der Ablehnung der qualifizierten Rechtsverordnung durch die Arbeitgeberverbände und durch die Mehrzahl der Kantone. Sie erblicken darin eine Abdankung des Staates vor den Verbänden. Auch wird beanstandet, daß Volk und Parlament als Gesetzgeber ausgeschaltet werden. Doch wird übersehen, daß die qualifizierten Rechtsverordnungen durch den Bundesrat erlassen werden, so daß der endgültige Entscheid dem Staat zusteht, und daß die Verordnung sich im Rahmen des vom

Parlament und allenfalls von den Stimmbürgern genehmigten Gesetzes zu halten hat.

Die Gewerkschaften werden sich aus prinzipiellen Gründen kaum mit dem Verzicht auf die qualifizierten Rechtsverordnungen abfinden. Denkbar wäre er wohl nur, wenn auch ohne dieses Institut eine voll befriedigende Regelung der Arbeits- und Ruhezeit sowie der Ferien zustande käme.

4. Arbeitsgesetz und kantonales Recht

Die Kantone waren die Pioniere in der Entwicklung des schweizerischen Arbeitsrechts. Aus diesem Grunde, aber auch mit Rücksicht auf die föderalistische Struktur unseres Staates dürfen den Kantonen gesetzgeberische Befugnisse nicht ohne schwerwiegende Gründe entzogen werden. Es kann nicht bestritten werden, daß die schweizerische Wirtschaft eine Einheit bildet und daß die Arbeitnehmerschutzgesetzgebung bedeutende Rückwirkungen auf die Wirtschaft hat. Der neue Entwurf soll wie derjenige aus dem Jahre 1945 absolute Geltung haben. Kantonales Arbeitnehmerschutzrecht wird daher in Zukunft nicht mehr in Betracht kommen. Man wird dies vor allem deshalb bedauern, weil neue Ideen nicht mehr im kleinen Bereich eines Kantons erprobt werden können. Die Vorbehalte zugunsten der Kantone, welche der Entwurf von 1950 enthielt, waren – mit Ausnahme der Kompetenz, für Arbeitnehmer günstigere Ferienvorschriften zu erlassen – nicht sehr bedeutsam. Aeußerst wichtig ist, daß der Gesetzesentwurf eine Bestimmung enthält, wonach kantonale Vorschriften, welche beim Inkrafttreten des Gesetzes eine kürzere Arbeitszeit oder günstigere Ferienansprüche vorschreiben, in Kraft bleiben. Obwohl das Biga in seinem begleitenden Bericht diese Regelung als fragwürdig bezeichnet, muß unter allen Umständen an ihr festgehalten werden. Das neue Bundesgesetz darf nirgends zu einer Verschlechterung des geltenden Rechts führen. Ausdrücklich vorbehalten bleiben kantonale Vorschriften über die Gesundheitspolizei, die Bau- und Feuerpolizei, die Sonntagsruhe und die Oeffnungszeiten von Betrieben, welche dem Detailverkauf, der Bewirtung und der Unterhaltung dienen. Hierbei handelt es sich um Sachgebiete, welche nicht zum eigentlichen Arbeitnehmerschutzrecht gehören, aber in einem sehr engen Verhältnis zu ihm stehen.

Der Vollzug des Gesetzes soll Aufgabe der Kantone sein, die Oberaufsicht wird vom Bunde ausgeübt. Während im allgemeinen Ausnahmebewilligungen vom Kanton erteilt werden können, entscheidet das Biga über besonders wichtige Ausnahmegesuche (dauernde Nacht- und Sonntagsarbeit). Es verfügt auch die Unterstellung der Betriebe unter die besonderen Vorschriften für die Industrie.

5. Kodifikation des Arbeitnehmerschutzrechts

Das kommende Arbeitsgesetz soll eine Kodifikation des gesamten Arbeitnehmerschutzrechts bringen. Es werden somit die kantonalen Arbeitnehmerschutzgesetze dahinfallen, mit Ausnahme der für die Arbeitnehmer günstigeren Arbeitszeit- und Ferienbestimmungen. In Wegfall kommt ferner eine ganze Reihe von Bundesgesetzen, nämlich das Fabrikgesetz, das Bundesgesetz über die Fabrikation und den Vertrieb von Zündhölzchen, das Bundesgesetz über die Beschäftigung von jugendlichen und weiblichen Personen in den Gewerben, das Bundesgesetz über die wöchentliche Ruhezeit, das Bundesgesetz über die Gewichtsbezeichnung an schweren, zur Verschiffung bestimmten Frachtstücken sowie das Bundesgesetz über das Mindestalter der Arbeitnehmer. Lediglich das Bundesgesetz über die Heimarbeit wird bestehen bleiben, weil sich hier ganz besondere Probleme stellen. Diese Vereinfachung unseres Arbeitsrechts wird vor allem von Praktikern sehr positiv bewertet werden.

Von großer Bedeutung ist der Einbezug des Fabrikgesetzes. Man wird allerdings auch in Zukunft nicht ohne bestimmte Sondervorschriften für die Fabrikbetriebe auskommen. Die Umschreibung des Fabrikbegriffs bleibt daher von Wichtigkeit. Bekanntlich ist der Fabrikbegriff im geltenden Fabrikgesetz nur wenig präzis definiert. Die Praxis mußte deshalb die Abgrenzung vornehmen. Sie hat den Geltungsbereich des Fabrikgesetzes ziemlich weit ausgedehnt. Die Notwendigkeit hierzu war besonders gegeben, weil außerhalb des Geltungsbereichs des Fabrikgesetzes nur wenige Schutzbestimmungen für Arbeitnehmer in Kraft waren. Während im Entwurf 1950 der Kreis der Fabriken etwas enger gezogen war als nach der geltenden Praxis, schließt sich die neue Definition an diese an. Diese Lösung entspricht einer Forderung des Gewerkschaftsbundes. Es ist zweifellos richtig, keine Arbeitnehmer aus dem erhöhten Schutz, welcher in der Industrie besteht, herauszunehmen. Ob die materielle Regelung die Industriearbeiterschaft befriedigen kann, ist bei der Behandlung der einzelnen Sachgebiete zu untersuchen.

Die vorgeschlagene Lösung, wonach für die gleichen Kategorien von Betrieben wie bisher Sonderbestimmungen aufzustellen sind, wobei aber im übrigen einheitliche Vorschriften für alle Betriebe und Arbeitnehmer gelten sollen, erscheint als richtig. Es wäre kaum zu rechtfertigen, in zwei parallelen Gesetzen eine große Reihe von gleichlautenden Vorschriften aufzunehmen. Es hat sich gezeigt, daß sich auf zahlreichen Gebieten für Industrie, Gewerbe und Handel gänzlich gleiche Regelungen aufdrängen.

6. Der Geltungsbereich

Der Geltungsbereich des neuen Gesetzes ist überaus groß. Er umfaßt alle Betriebe der Industrie, des Handwerks, des Handels, des

Bank-, des Versicherungs-, des Transport- und des Gastgewerbes, der Fürsorge, der Krankenpflege und anderer Dienstleistungen. Ausgenommen sind die Land- und Forstwirtschaft und die privaten Haushaltungen. Ferner fallen nicht unter das Gesetz die Personen, welche eine höhere leitende Tätigkeit im Betrieb ausüben oder denen eine wissenschaftliche oder selbständige künstlerische Tätigkeit übertragen ist, und endlich auch die Heimarbeiter. Daß überdies auch die Arbeitnehmer, welche dem Bundesgesetz über die Seeschiffahrt und Schweizer Flagge unterstehen, ausgeschieden werden, erscheint als richtig. Dagegen wird man dem Ausschluß derjenigen Arbeitnehmer, welche unter die Vorschriften über die berufsmäßigen Motorfahrzeugführer fallen, kaum zustimmen können. Die entsprechende Verordnung beschränkt sich auf Bestimmungen über die Arbeits- und die Ruhezeit. Somit sollten nur die Bestimmungen über diese beiden Sachgebiete nicht auf die Chauffeure angewendet werden, während im übrigen kein Grund besteht, sie aus dem Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes auszunehmen.

7. Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung

Der Entwurf übernimmt aus dem Fabrikgesetz die bewährte Regelung, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, zum Schutze von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer diejenigen Maßnahmen zu treffen, welche nach der Art und den Verhältnissen des Betriebes und der Entwicklung der Technik anwendbar sowie nach den Erfahrungen notwendig sind. Neu ist die ausdrückliche Bestimmung, daß die betrieblichen Einrichtungen so zu gestalten sind, daß nicht nur Unfälle und Krankheiten, sondern auch eine Ueberbeanspruchung nach Möglichkeit vermieden werden. Die Regelung im einzelnen wird durch Verordnung erlassen. Für industrielle Betriebe bleibt das Plangenehmigungsverfahren und das Erfordernis einer Betriebsbewilligung.

8. Arbeits- und Ruhezeit

Der Kern dieses Abschnittes liegt in der Regelung der normalen wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Art. 12 des Entwurfs von 1950 sah folgende drei Kategorien vor:

a) 48 Stunden für Arbeitnehmer von industriellen oder gefährlichen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte.

b) 54 Stunden für Arbeitnehmer von Betrieben des Personen- und Güterverkehrs sowie von nichtindustriellen Betrieben des Baugewerbes, deren Arbeitsorganisation wesentlich von Arbeiten an Bauten abhängt.

c) 52 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer.

In seiner Vernehmlassung hatte der Schweizerische Gewerkschaftsbund die Streichung der Kategorie mit 54 Stunden vorgeschlagen. Im neuen Entwurf behält das Biga die drei Kategorien bei, verzichtet jedoch auf ziffernmäßige Vorschläge. Vertreter des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes in der Expertenkommission haben in der Eintretensdebatte angekündigt, daß sie mit Rücksicht auf die Entwicklung seit 1950 eine Reduktion der im damaligen Entwurf vorgesehenen Arbeitszeiten um vier Stunden beantragen werden. Die Festlegung der Vorschläge des Gewerkschaftsbundes in der Arbeitszeitfrage ist eine der wichtigsten Aufgaben der Expertenkommission.

Die tägliche Höchstarbeitszeit soll nach dem Entwurf zehn Stunden betragen und ist zwischen 6 und und 20 Uhr zu legen. Während im Entwurf 1950 noch verschiedene Möglichkeiten der Verkürzung der Arbeitszeit durch qualifizierte Rechtsverordnungen sowie durch gewöhnliche Verordnungen vorgesehen waren, soll nach der neuen Vorlage nur noch statuiert werden, daß durch Bundesbeschluß (das heißt durch Beschluß der Bundesversammlung) eine kürzere Höchstarbeitszeit festgesetzt werden kann. Eine erhebliche Zahl von Betriebs- und Arbeitnehmergruppen soll durch Verordnung des Bundesrates von der Arbeitszeitregelung des Gesetzes ausgenommen werden, wobei gesetzlich bloß eine Ruhezeit, die in der Regel neun aufeinander folgende Stunde betragen soll, gewährleistet wird. Zu diesen Erwerbszweigen mit Ausnahmeregelungen gehören das Beherbergungsgewerbe, die Gärtnereien, die Molkereien, die Bäckereien und Konditoreien, die Metzgereien, ferner Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit in erheblichem Maße Präsenzzeit ist, sowie solche, deren Arbeit ihrer Natur nach wiederholt Unterbrechungen erleidet. Wenn auch bei Ansetzung einer niedrigeren Arbeitszeit als allgemeine Regelung Sonderbestimmungen für einzelne Erwerbszweige und Arbeitsgruppen unerläßlich sind, so scheint es doch als fraglich, ob auf jeden gesetzlichen Schutz – abgesehen von einer sehr kurzen Nachtruhezeit – verzichtet werden darf und die Regelung der Arbeitszeit völlig einer Verordnung des Bundesrates überlassen werden kann. Sofern im Gesetz drei Kategorien von normalen Höchstarbeitszeiten beibehalten werden, dürfte auch die Einreihung verschiedener Erwerbszweige, für welche eine Sonderregelung vorgesehen ist, in eine der ordentlichen Kategorien möglich sein.

Im Bestreben nach Vereinfachung sind zahlreiche Bestimmungen des Fabrikgesetzes über Detailfragen der Arbeitszeitregelung weggelassen worden. Die Schutzvorschriften für die Schichtarbeiter sollen in eine Verordnung aufgenommen werden. Es wäre zu prüfen, welche der geltenden Vorschriften beibehalten werden müssen. Grundsätzlich kommt aber bei einer weiteren Verkürzung der Arbeitszeit in der Industrie und angesichts der Möglichkeit der Regelung von Arbeitszeitfragen in den Gesamtarbeitsverträgen einer Ordnung von Einzelfragen durch das Gesetz selbst nicht mehr

die gleiche Bedeutung zu wie bei Erlaß des geltenden Fabrikgesetzes.

Aus dem Fabrikgesetz wird die Bestimmung über die Hilfsarbeiten übernommen, welche die Arbeit vorbereiten oder ergänzen und außerhalb der ordentlichen Arbeitszeit durchgeführt werden müssen. Durch Hilfsarbeiten dürfen die Grenzen der täglichen und der wöchentlichen Höchstarbeitszeit überschritten werden. Diese weitgehende Durchlöcherung der Arbeitszeitregelung, die besonders schwer ins Gewicht fällt, weil keine Lohnzuschläge vorgeschrieben werden, deckt sich wohl nicht mehr mit den heutigen Anschauungen und entspricht auch keinem dringenden Bedürfnis. Für Ueberzeit bis zu 60 Stunden im Jahr ist eine behördliche Bewilligung nicht notwendig, während nach dem Fabrikgesetz jede Ueberzeitarbeit bewilligungspflichtig ist. Um administrative Umtriebe zu ersparen, ist die Zubilligung einer gewissen Anzahl von Ueberstunden ohne behördliche Erlaubnis am Platze. Nicht zugestimmt werden kann ferner der Vorschrift, wonach der Ueberzeitzuschlag von 25 Prozent dem kaufmännischen und technischen Büropersonal nur zu entrichten ist für Ueberzeitarbeit, welche 60 Stunden im Jahr übersteigt.

9. Ferien

Die Ferienskala des Entwurfs von 1950 wurde beibehalten. Sie lautet:

in den ersten 5 Dienstjahren	6 Arbeitstage
nach 5 Dienstjahren	9 Arbeitstage
nach 10 Dienstjahren	12 Arbeitstage

Neu ist dagegen die Bestimmung, wonach Arbeitnehmern, welche das 50. Altersjahr zurückgelegt haben, nach 15 Dienstjahren 18 Arbeitstage Ferien zu gewähren sind. Diese Verbesserung ist zu begrüßen. Im ganzen ist die vorgeschlagene Regelung sehr zurückhaltend, wenn man sie mit den gesamtarbeitsvertraglichen Ferienordnungen vergleicht. Im Kommentar des Biga wird betont, daß von weiteren Verbesserungen abgesehen worden sei, weil das Gesetz lediglich Mindestnormen aufstellen soll, die privatrechtlich, insbesondere durch Gesamtarbeitsverträge, ergänzt werden können. Eine Verlängerung der Ferien soll durch Verordnung festgelegt werden können für Arbeitnehmer, die dauernd Nacht- und Sonntagsarbeit leisten, ferner für bestimmte Betriebs- und Arbeitnehmergruppen, bei welchen eine besondere Gefährdung der Gesundheit vorliegt. Diese Kompetenzübertragung an den Bundesrat dürfte besonders in Arbeitgeberkreisen auf Opposition stoßen. Wenn aber die Möglichkeit, wenigstens durch Verordnung für einzelne Arbeitnehmergruppen, bei denen ein besonderes Bedürfnis besteht, die Ferien

zu verlängern, wegfällt, dann wären entsprechende Vorschriften in das Gesetz selbst aufzunehmen. Angesichts der zurückhaltenden allgemeinen Regelung kann auf die Verlängerung der Ferien für bestimmte Kategorien nicht verzichtet werden.

10. Sonderschutz für jugendliche und weibliche Arbeitnehmer

Dieser Abschnitt des Gesetzes ist von besonderer Bedeutung, weil die Gesamtarbeitsverträge sich im allgemeinen nicht sehr intensiv mit besonderen Schutzbestimmungen für jugendliche und weibliche Arbeitnehmer befassen. Bekanntlich sind diese Arbeitnehmerkategorien weniger stark in den Verbänden organisiert als die männlichen Arbeitnehmer, so daß sie auch von allfälligen gesamtarbeitsvertraglichen Vorschriften nicht erfaßt werden.

a) Die jugendlichen Arbeitnehmer

Das Schutzalter für Jugendliche soll weiterhin bis zum vollendeten 18. Altersjahr dauern. Diese Regelung deckt sich mit den Vorschriften, die im allgemeinen im Ausland in Kraft stehen.

Vor dem vollendeten 15. Altersjahr dürfen Jugendliche in den dem Gesetz unterstellten Betrieben überhaupt nicht beschäftigt werden. Für die Arbeit in Betrieben, welche mit besonderen Gefahren für Leben, Gesundheit oder Sittlichkeit verbunden ist, kann durch Verordnung ein höheres Mindestalter festgelegt werden. Es dürfte zweckmäßig sein, diese Kompetenz auch den Kantonen zu geben, weil die Auffassungen hinsichtlich des Mindestalters für die Beschäftigung im Gastgewerbe und in Kinos in der Schweiz nicht einheitlich sind.

Die tägliche Arbeitszeit darf diejenige anderer im Betrieb beschäftigter Arbeitnehmer erreichen, in keinem Fall aber neun Stunden übersteigen. Neu und sehr zu begrüßen ist, daß die Nachtruhe mindestens zwölf aufeinander folgende Stunden betragen muß, was die Ratifikation des entsprechenden internationalen Uebereinkommens erlauben wird.

Die Ferien betragen 18 Arbeitstage pro Jahr.

Bei der Einstellung von Jugendlichen hat der Arbeitgeber ein ärztliches Zeugnis, das spätestens im letzten Schuljahr ausgestellt worden ist, zu verlangen. Irgendwelche Vorschriften über ein Verbot der Beschäftigung bei Arbeiten, welche sich für einen schwächlichen oder kränklichen Jugendlichen nicht eignen, oder Vorschriften über eine ärztliche Ueberwachung während der Beschäftigung stoßen nach Ansicht des Biga auf unüberwindliche Schwierigkeiten. Deshalb wurde auf derartige Bestimmungen verzichtet.

b) Die weiblichen Arbeitnehmer

Die vorgeschlagene Regelung entspricht weitgehend dem geltenden Fabrikgesetz und dem Bundesgesetz über die Beschäftigung jugendlicher und weiblicher Personen in den Gewerben. Wesentliche Neuerungen sind nicht vorgesehen.

11. Die Betriebsordnung

Wie bisher werden industrielle Betriebe eine Betriebsordnung aufstellen müssen. Die nichtindustriellen Betriebe können eine solche erlassen. Erfreulich ist, daß die unzeitgemäßen Bestimmungen über die Verhängung von Bußen gegenüber den Arbeitnehmern wegfallen. Im Sinne einer verstärkten Mitsprache der Arbeitnehmer wird, wie schon im Entwurf 1950, festgelegt, daß eine mit einer frei gewählten Arbeitnehmervertretung schriftlich vereinbarte Betriebsordnung der Behörde bloß zur Kenntnis zu bringen ist. Hingegen bedarf eine vom Arbeitgeber einseitig aufgestellte Betriebsordnung der Genehmigung der zuständigen kantonalen Behörden. Nicht mehr aufgenommen wird die Bestimmung, wonach die Betriebsordnung die Bestellung und die Aufgabe einer Arbeitnehmervertretung regeln kann. Da derartige Vorschriften nach unserer Auffassung eher in den Rahmen der Gesamtarbeitsverträge gehören, läßt sich diese Streichung kaum beanstanden.

12. Vollzug

In diesem Abschnitt des Gesetzesentwurfes ist die Bestimmung neu, wonach in Bundesbeschlüssen über die Ratifikation internationaler Arbeitsübereinkommen der Bundesrat ermächtigt werden kann, Abweichungen untergeordneter Natur vom Gesetz vorzuschreiben. Gegen die Aenderung eines Gesetzes durch Verordnung der Exekutive kann man mit Recht Bedenken erheben. Zu unterstützen ist aber die Tendenz, unsere Gesetzgebung nach Möglichkeit den internationalen Uebereinkommen anzupassen.

Wie schon erwähnt wurde, obliegt der Vollzug des Gesetzes den Kantonen. Der Bund übt die Oberaufsicht aus. Um einen einheitlichen und wirksamen Vollzug zu gewährleisten, kann das Biga den Kantonen Weisungen erteilen.

Die Mitwirkung der Verbände beim Vollzug ist nicht mehr vorgesehen. Sie ist zweifellos auch weniger notwendig als die Mitwirkung bei der Gesetzgebung. Zu betonen ist, daß aus grundsätzlichen Erwägungen unsere Verbände, welche privatrechtlichen Charakter haben, nicht zur Durchführung öffentlicher Aufgaben herangezogen werden sollten. Wenn ihnen die Erledigung von Verwal-

tungsaufgaben übertragen wird, könnten sie einen Teil ihrer Unabhängigkeit verlieren. Die klare Scheidung, wonach die gesetzlichen Vorschriften von der Verwaltung vollzogen werden und den Verbänden die Durchführung der von ihnen abgeschlossenen Gesamtarbeitsverträge – einschließlich der allgemeinverbindlich erklärten – überlassen bleibt, wird mit Recht beibehalten.

13. Schlußbemerkungen

Der Erlaß eines Arbeitsgesetzes ist ein sehr altes Postulat der Gewerkschaften. Es muß darnach getrachtet werden, daß es nicht mehr mit Entwürfen sein Bewenden hat, sondern daß endlich ein Gesetz zustande kommt.

Das Gewerkschaftsmitglied, welches sich nicht speziell für arbeitsrechtliche Probleme interessiert, wird vor allem die Frage aufwerfen, welchen sozialen Fortschritt das Gesetz bringt. Hierzu ist zu erklären, daß über 800 000 Arbeitnehmer im Gewerbe und im Handel, welche sich bisher nur auf sehr rudimentäre eidgenössische Arbeitnehmerschutzgesetze berufen konnten, in den Genuß einer ausgebauten Gesetzgebung kommen werden. Hinsichtlich des Geltungsbereiches läßt der Entwurf keine Wünsche offen, in materieller Beziehung hingegen wird das Urteil auf Arbeitnehmerseite nicht so positiv ausfallen. Die Zurückhaltung des Gesetzgebers erklärt sich vor allem aus der Absicht, sich auf diejenigen Vorschriften zu beschränken, welche im Interesse der Gesundheit der Arbeitnehmer notwendig sind. Darüber hinausgehende Vorteile für die Arbeiter und Angestellten sollen in Gesamtarbeitsverträgen vereinbart werden. Als in großen Zügen befriedigend dürfen die Bestimmungen über die Gesundheitsvorsorge und die Unfallverhütung sowie den Sonderschutz für die jugendlichen und die weiblichen Arbeitnehmer bezeichnet werden. Bedeutsam ist, daß endlich von Bundes wegen für alle Arbeitnehmer Ferien vorgeschrieben werden. Noch gänzlich offen ist das zentrale Problem der künftigen Arbeitszeitregelung.

Möge es der Expertenkommission gelingen, rasch eine Vorlage auszuarbeiten, welche den Arbeitnehmern einen modernen Auffassungen entsprechenden Schutz bringt, die aber auch Aussicht auf Annahme durch die politischen Instanzen hat.

H. P. Tschudi.