Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 66 (1974)

Heft: 11-12

Artikel: Die Beziehungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Schweiz

Autor: Zanetti, Bernardo

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354709

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: 11.12.2025

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

Die Beziehungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Schweiz

Dr. Bernardo Zanetti,
Professor für Arbeitsrecht, Universität Freiburg

Grundsätzliches

Bei diesem Thema geht es um etwas sehr Wichtiges, nämlich um die Frage des Zusammenwirkens zwischen Kapital und Arbeit, zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, auf allen Stufen des Arbeitsverhältnisses in der weitesten Tragweite dieses Begriffes, um die Frage ihrer gegenseitigen Pflichten und Rechte sowie ihrer gemeinsamen Verpflichtung gegenüber der Gemeinschaft; eine Frage, die in unserem hochindustrialisierten Zeitalter eine der wichtigsten des gesamten gesellschaftlichen Zusammenlebens ist. Die richtige Lösung dieser Frage, die sich fortlaufend mit der Entwicklung der Zeiten immer neu stellt, ist nicht nur für das Wohlergehen der unmittelbar beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer entscheidend, sondern auch für die innere Stärke des Landes, für die Erhaltung des sozialen Friedens und für eine gedeihliche Entwicklung der Wirtschaft, ja ein Beweis für die Reife des Volkes. Sie hat somit auch eine eminent politische Bedeutung.

Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist ebenso wichtig auf betrieblicher wie auf beruflicher Ebene. Wollte man etwas überholte Begriffe verwenden, so könnte man von «Betriebs- und Berufsgemeinschaft» sprechen. Moderner ist heute der Begriff der «Mitbestimmung».

Die Zusammenarbeit auf betrieblicher Ebene stellt einen entscheidenden Faktor für den Wirkungsgrad der betrieblichen Leistungsfähigkeit dar. Es ist nicht zu übersehen, dass am Gedeihen des Betriebes auch die Arbeitnehmer interessiert sind und sein sollen. Darin liegt die gemeinsame Interessenlage. Die «Führung durch Mitwirken» macht die Stärke des Betriebes aus. Die Mitwirkung der Arbeitnehmer ist vor allem im arbeitstechnischen und sozialen Bereiche notwendig und besonders wirkungsvoll. Dort wo sie möglich und sinnvoll ist, ist sie auch im wirtschaftlichen Bereiche zu erstreben. Eine solche «Mitbestimmung» passt durchaus in den Rahmen einer zweckmässigen Betriebsführung. Soweit als möglich soll diese eine «kooperative» sein.

Die Zusammenarbeit auf beruflicher Ebene ist nicht minder wichtig für die Erhaltung des Arbeitsfriedens und somit für eine geordnete und gedeihliche Entwicklung der Wirtschaft und der beruflichen Sozialpolitik.

Die Zusammenarbeit auf beiden Ebenen ist nicht etwa eine Alternative, sondern ein sich integrierendes Ganzes. Erst diese «konzertierte» Zusammenarbeit auf beruflicher und betrieblicher Ebene kann einen durchgehenden Erfolg gewährleisten.

Nach diesen grundsätzlichen Ausführungen dürfte es von selbst einleuchtend sein, dass eine echte und wahre Zusammenarbeit auf beiden Ebenen, des Berufes und des Betriebes, nur auf dem Boden der Freiwilligkeit sich richtig entfalten kann, das heisst, wenn auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite, sowohl im Beruf als auch im Betrieb, der aufrichtige Wille vorhanden ist, die eigenen partikulären Interessen nur soweit durchzusetzen, als dadurch die gemeinsamen Interessen nicht beeinträchtigt werden. In der Selbstbeschränkung bei der Wahrnehmung der Sonderinteressen liegt der Schwerpunkt des Problems. Die in den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu erstrebende Zusammenarbeit ist somit in erster Linie eine Angelegenheit der Gesinnung und der Verantwortung. Eine echte Zusammenarbeit lässt sich auch, wie anderswo, nicht von aussen aufzwingen. Sie ist vielmehr die Frucht des gegenseitigen Vertrauens und des ehrlichen Willens der Vertragspartner, ihre Verhandlungen und die Einhaltung ihrer Vereinbarungen nach dem Grundsatz von «Treu und Glauben» zu richten. Damit gelangt man zugleich zum eigentlichen Kernpunkt der vertraglichen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, der alleine ihren Erfolg sichern kann.

Grundsatz «Treu und Glauben»

Der Grundsatz von «Treu und Glauben» ist in unserem Lande nicht lediglich eine allgemeine Moralmaxime, sondern ein alle Bereiche des menschlichen Zusammenlebens bestimmender Rechtsbegriff, eine sehr weitgehende Rechtspflicht, die das gesamte Handeln und Unterlassen eines jeden Bürgers zu leiten hat, aber ebenso auch die privaten Organisationen und Behörden bindet. «Jedermann hat in der Ausübung seiner Rechte und in der Erfüllung seiner Pflichten nach Treu und Glauben zu handeln» (Artikel 2 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches). Die über-

ragende Bedeutung dieses Grundsatzes wurde im Laufe der Jahre durch die Rechtsprechung auf allen Gebieten und so auch auf demjenigen des Arbeitsverhältnisses immer wieder unterstrichen und konkretisiert.

Wenn die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer und ihre Organisationen ihre Verhandlungen und ihre Vereinbarungen bewusst und völlig auf diese Rechtsgrundlage stellen, so tun sie nach schweizerischen Rechtsgrundsätzen nichts Ungewöhnliches; das Wesentliche dieser Einstellung liegt vielmehr in der selbstverantwortlichen und vertraglichen Überwindung der Sonderinteressen in Funktion des gemeinsamen Interesses.

Es ist in der Tat nicht zu leugnen, dass die vertragliche Regelung des Arbeitsverhältnisses mit ihren nicht geringen Anforderungen zu einer kontinuierlichen Verständigung den Beteiligten auf allen Stufen eine ständige Selbstüberwindung auferlegt. Die Sozialpartner – im dargelegten Sinne ist diese Bezeichnung angebracht – haben die ihnen aus ihren vertraglichen Bindungen entstehenden Verpflichtungen stets ernst zu nehmen, selbst wenn ihnen manchmal eher in bestimmten Situationen eine «härtere» Lösung «interessanter» erscheinen könnte. Im Geiste der partnerschaftlichen Zusammenarbeit haben sich die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer stets darum zu bemühen, ihr Zusammenwirken zu vertiefen und bei der Lösung gemeinsam interessierender Anliegen und Aufgaben das gemeinsame Handeln zu fördern. Es entwickelt sich daraus ein Geist der Solidarität, der eine wesentliche Stärkung der im Betriebe und im Berufe tätigen Gemeinschaften bedeutet. *Die Unternehmer können dadurch ungestört und auf längere Sicht disponieren, während die Arbeitnehmer ihre materiellen Arbeitsbedingungen angemessen verbessern können, ohne gleichzeitig durch Kampfmassnahmen Verluste hinnehmen zu müssen. Schliesslich darf auch nicht übersehen werden, dass der Allgemeinheit nicht unbeträchtliche Störungen und Minderungen des Sozialproduktes erspart bleiben.*

Gesamtarbeitsverträge

Es ist ein Glück für unser Land, dass eine grosse Zahl von Gesamtarbeitsverträgen besteht und dass diese nicht etwa als eine Art vorübergehender Waffenstillstand, sondern als ein dauerndes «Berufsstatut» konzipiert sind. Die weitaus grösste Zahl davon sieht sogar die absolute Friedenspflicht vor. Ebenso ist es politisch klug, dass unsere staatliche Arbeitsgesetzgebung, so wichtig sie auch ist als Mindestgrundlage für die Ordnung des Arbeitsverhältnisses in den Betrieben, auf die vertragliche Regelung der Arbeitsbedingungen durch Gesamtarbeitsverträge und Betriebsvereinbarungen weitestgehende Rücksicht nimmt. In der Tat haben diese ein soziales Klima der Verständigung geschaffen, wie es durch staatliche Vorkehrungen niemals hätte herbeigeführt werden können. Sie sind ein erprobtes Instrument des Arbeitsfriedens, den das staatliche Gesetz in einem freiheitlichen Lande nicht geben kann.

Vertrag und Gesetz

Aus dem Mitbestimmungsprogramm und dem Referentenführer des SGB

Unter betrieblicher Mitbestimmung können alle Bestrebungen, Massnahmen und Einrichtungen verstanden werden, die zur Verbesserung der Stellung und Rechte der Arbeitnehmer beitragen und ihre Teilnahme an betrieblichen Entscheidungsprozessen ermöglichen.

Mitbestimmung der Arbeitnehmer ist auf verschiedenen Ebenen möglich. Es lassen sich unterscheiden:

- Mitbestimmung am Arbeitsplatz,
- Mitbestimmung im Betrieb,
- Mitbestimmung in der Unternehmung.

*

Vereinfachend kann zum Problem Gesetz und Vertrag gesagt werden:

- Mitbestimmung am Arbeitsplatz über die Verträge,
- Mitbestimmung im Betrieb mit Schwerpunkt Betriebskommission über Gesetz und Vertrag,
- Mitbestimmung in der Unternehmung (Verwaltungsräte) durch Gesetz.

Konkrete Gestalt der Zusammenarbeit

Es versteht sich von selbst, dass auch die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wie jedes andere dauernde Zusammenwirken in irgendwelcher Gemeinschaft, eine bestimmte konkrete Gestalt annehmen muss, um überhaupt wirksam sein zu können. Blosse Lippenbekenntnisse genügen nicht. Es müssen auch Organe vorhanden sein und diese müssen mit

einem Minimum von Befugnissen ausgerüstet sein, wenn ein gemeinsamer Wille zum Ausdruck gebracht und durchgesetzt werden soll. Die Gleichwertigkeit der Wirtschaftsfaktoren Kapital und Arbeit verlangt auch, dass diese Organe, soweit es tragbar ist, paritätisch zusammengesetzt sind, wobei selbstredend jeder Partner in der Wahl seiner Vertreter in den Organen volle Freiheit geniessen soll.

Die Organe der Zusammenarbeit auf beruflicher Ebene werden aufgrund einer zwischen den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer des betreffenden Wirtschaftszweiges oder Berufes abzuschliessenden kollektiven Vereinbarung (Gesamtarbeitsvertrag) eingesetzt. Diejenigen der Zusammenarbeit auf betrieblicher Ebene werden durch eine kollektive Vereinbarung geschaffen, die zwischen der Leitung und der Arbeitnehmerschaft oder ihrer Vertretung im Betrieb abgeschlossen wird (Betriebsvereinbarung). In diesen Vereinbarungen sind nicht nur die zu schaffenden Organe und ihre Zusammensetzung festzulegen, sondern auch deren Aufgaben und Befugnisse zu umschreiben. Es sind mehrere Organe denkbar, wobei jedem Organ bestimmte Aufgaben und Befugnisse zukommen.

Es ist selbstverständlich, dass die Organe auf beruflicher Ebene nur Fragen behandeln sollen, die den Beruf als solchen betreffen, und dass sie zu vermeiden haben, sich mit besonderen Angelegenheiten eines bestimmten Betriebes zu befassen, zumal wenn im Betrieb eigene Organe der Zusammenarbeit bestehen. Dies schliesst jedoch nicht aus, dass die Organe auf beruflicher Ebene den Organen auf Betriebsebene im Geiste der Partnerschaft beratend zur Seite stehen.

Als Aufgaben der Organe auf Berufsebene kommen vor allem in Betracht die Ausarbeitung von Gesamtarbeitsverträgen zur Regelung des Arbeitsverhältnisses im gesamten Beruf, die Überwachung deren Einhaltung, die Schlichtung von Interessenstreitigkeiten im Beruf (vertragliche Einigungs- und Schiedsstellen), Überwachung der Verwaltung der im Beruf errichteten gemeinsamen Einrichtungen (Ausgleichskassen, Wohlfahrtseinrichtungen usw.), die Förderung der Lehrlingsausbildung und der beruflichen Weiterbildung, die Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs, die Ergreifung von Massnahmen zur Sicherung der Beschäftigung, die Vertiefung der Zusammenarbeit in allen Berufsfragen.

Ähnlich können die Aufgaben der Organe auf Betriebsebene sein, wobei die kollektiven Vereinbarungen auf Berufsebene denjenigen auf Betriebsebene vorgehen; diese können, neben der Regelung von betriebseigenen Fragen (Organisation der Arbeit, Rationalisierungen, Unfallverhütung), detailliertere und weitergehende Bestimmungen aufstellen.

Aufgaben des Staates

Es wurde bereits erwähnt, dass die Zusammenarbeit eine Angelegenheit der Gesinnung und des Willens der Beteiligten selbst ist; sie lässt sich von aussen nicht aufzwingen. Das bedeutet, dass auch der Staat keine Möglichkeit hat, «das Spielen der Zusammenarbeit» vorzuschreiben und durchzusetzen. Nichts wäre sogar für die Sache schädlicher, als wenn der Staat sich mit zwingenden und rigorosen Vorschriften in die Materie einmischen wollte. Auf die Dauer würde eine solche Einmischung die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer kaum näher, wohl eher auseinander bringen. Hinter einer aufgezwungenen Zusammenarbeit steht niemand; diese setzt Freiheit wie bei jedem Vertrag voraus.

Die Tatsache aber, dass der Staat die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht vorschreiben kann, bedeutet noch nicht, dass er sich um das Problem nicht zu kümmern habe. Das Gesamtinteresse steht zu sehr im Spiele, als dass er sich einfach desinteressieren dürfte. Im Gegenteil, in den richtigen Rahmen gestellt, ist die Zusammenarbeit der Sozialpartner ein Faktor, der dem Staate die Erfüllung seiner sozialpolitischen und wirtschaftlichen Aufgaben wesentlich erleichtern kann. Er soll deshalb, unter Ausschaltung jeden Zwanges, alles tun, um die Zusammenarbeit der Sozialpartner zu erleichtern und zu fördern. Unter Förderung ist hier die Ergreifung aller jener Massnahmen zu verstehen, die geeignet sind, die Sozialpartner dazu zu bringen, ihre gemeinsam interessierenden Anliegen gemeinsam zu lösen.

Vorerst soll der Staat davon absehen, die beruflichen und betrieblichen Fragen, das heisst das Arbeitsverhältnis, mit eigenen allzu detaillierten Vorschriften zu ordnen, wenn die Sozialpartner dies in eigener Verantwortung ebenso gut tun können. Gegebenenfalls soll die staatliche Ordnung weitgehend subsidiären Charakter haben. Die Regelungen durch die Sozialpartner haben den Vorteil, dass sie den besonderen Verhältnissen des Berufes und des Betriebes besser gerecht werden können, als es der Staat mit allgemeinen Vorschriften tun kann. Dazu kommt, dass die vertraglichen Lösungen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern Anlass geben, in direkten Verhandlungen ihre Standpunkte zu vergleichen und füreinander Verständnis zu gewinnen. Aber vor

allem wichtig und entscheidend ist dabei die gegenseitige vertragliche Verpflichtung, die die Partner an den Grundsatz von «Treu und Glauben» bindet.

In positiver Hinsicht soll der Staat im allgemeinen bestrebt sein, mit den Sozialpartnern eng und, wo es möglich ist, auf paritätischer Grundlage zusammenzuarbeiten (Informationen, Konsultationen usw.) sowie ihre paritätischen Einrichtungen soweit tunlich zu fördern.

In diesem Zusammenhang ist die Grundaufgabe des Staates, die Idee der Notwendigkeit der engen Zusammenarbeit der Sozialpartner im Interesse aller und des Landes als solchem, das heisst die Idee der solidaren Gesinnung wach zu halten. Eine solche Gesinnung zu fördern wird immer eine der vornehmsten Aufgaben des Staates sein, die dem ganzen Lande zum Segen gereichen wird.

Art. 2 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches

1 Jedermann hat in der Ausübung seiner Rechte und in der Erfüllung seiner Pflichten nach Treu und Glauben zu handeln.

2 Der offenbare Missbrauch eines Rechtes findet keinen Rechtsschutz.

Geschichtliche Hinweise

Um den heutigen Stand der Beziehungen zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern in der Schweiz richtig würdigen zu können und um die künftige Gestaltung derselben festzulegen, ist es nützlich, die geistige Entwicklung zu kennen, die in dieser Hinsicht in den vergangenen Jahrzehnten vor sich ging. *Die Gewerkschaften gaben in den dreissiger Jahren allmählich die Idee der dirigistischen Wirtschaft auf und wandten sich immer mehr dem Institut des Gesamtarbeitsvertrages zu (Abschluss des Friedensabkommens in der schweizerischen Metallindustrie im Jahre 1937). Damit wurde die privatrechtliche Regelung der staatlichen Intervention vorgezogen.*

Besondere Beachtung verdienen die Gründe, die zu diesem Wandel in der Einstellung der Gewerkschaften führten. Die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer der Schweiz wollten die politische Demokratie durch ihren Ausbau im wirtschaftlichen und sozialen Bereich konsolidieren. Das geeignetste Mittel hierzu ist das Instrument des Gesamtarbeitsvertrages, das ihnen die Möglichkeit gibt, an den Verhandlungen teilzunehmen und kreativ auf die Normen einzuwirken, welche die Arbeitsbedingungen regeln.

Die Gewerkschaften wurden sich bewusst, dass die industrielle Zivilisation zwar in immer grösserer Fülle materielle Güter produziert, aber mit zunehmender Mechanisierung und Rationalisierung des Arbeitsprozesses die Gefahr zunimmt, dass der Arbeitnehmer als Individuum entpersonalisiert wird. Die Bewahrung des Menschseins in der Arbeit hat auch ihre positiven Rückwirkungen auf die Einstellung der Arbeitnehmer zur gesellschaftlichen Ordnung als solcher.

Angesichts dieser gefährlichen Entwicklung im Arbeitsprozess mehrten sich damals die Stimmen, die vom Staate Massnahmen zur Korrektur verlangten. *Für die Gewerkschaften, die damals schwächer waren als heute und sich oft einer Arbeitgeberschaft gegenübersahen, die für die schwierigere Lage der Arbeitnehmer weniger Verständnis zeigte als es heute der Fall ist, war die Versuchung gross, die Regelung der Beziehungen durch den Gesetzgeber anzustreben. Die in den totalitären Staaten damit gemachten Erfahrungen liessen aber die schweizerischen Gewerkschaften die Nachteile einer staatlich gelenkten Wirtschaft rechtzeitig erkennen. Sie verloren ihr Vertrauen in den Staat als Spender kollektiven Glückes ohne soziale Spannungen.*

Wenn vorerst die Idee einer staatlichen Regelung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vielerorts die Idee der Zusammenarbeit überhaupt nicht richtig aufkommen liess, erwies sich auf menschlicher Ebene die exzessive Einmischung des Staates als ein «Bankrott». Die Gewerkschaften bekannten sich deshalb überzeugt zur Idee der Selbstordnung der Arbeitsbedingungen auf dem Wege kollektiver Verhandlungen mit dem Sozialpartner, soweit sie auf der Gegenseite Arbeitgeber fanden, die bereit waren, zu einer solchen Verständigungspolitik die Hand zu bieten.

Schlussbetrachtungen

Dieser geistige Hintergrund erklärt, warum die Politik der kollektiven Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sich als die Politik des echten Arbeitsfriedens erwiesen hat, wenigstens soweit die Idee des Vertrages ihren vollen ethischen Sinn nicht verloren hat. Diese Politik ist ein Beispiel dafür, dass die Freiheit in dem Masse Bestand haben kann, wie die Partner bereit sind, sich selbst in gemeinsamer Verständigung Grenzen zu setzen. *Gelingt dies nicht, so besteht ernste Gefahr, dass die Freiheit von dritter*

Seite eingeschränkt wird, vielleicht sogar eingeschränkt werden muss, sicherlich zum Nachteil der beiden Sozialpartner.

Aus den mit der Vertragspolitik der Sozialpartner gemachten Erfahrungen muss der Schluss gezogen werden, dass wesentlich für den Erfolg der Verabredungen der Sozialpartner nicht so sehr die vielen oder wenigen Paragraphen sind, die aufgestellt und unterzeichnet werden – so notwendig sie in concreto auch sind –, sondern die Kraft der sittlichen Idee, die sie trägt, die Idee nämlich, welche auch sonst für die Beziehungen unter Menschen zu gelten hat: die Idee der persönlichen Verpflichtung und Verantwortung.

Aufgaben und Praxis der Arbeitsaufsicht

Max Aebi, kantonaler Arbeitsinspektor, Solothurn

Arbeit ist für jeden einzelnen wie auch für die Gesellschaft lebensnotwendig. Während eines Fünftels seiner Lebenszeit geht der Mensch einem Erwerb nach. Die Arbeit schliesst mannigfaltige Gefahren in sich; neue kommen stets dazu. Dies gilt ganz besonders in unserer schnellebigen und in rascher Entwicklung begriffenen Zeit. So ist leider mit dem technischen Fortschritt nicht die Abnahme der Gesundheits- und Unfallgefahren verbunden, vielmehr nehmen diese zu. Dem Unfall, der Krankheit unserer Tage, wie ihn die UNESCO nennt, gilt es den Kampf anzusagen. Oft überbetont wird auch der Zug zum wirtschaftlichen Erfolg durch die Arbeit. Ihm werden das Wohlbefinden, die Persönlichkeitsbildung, die Gesundheit und damit die Lebenserwartung sowie das biologische Gleichgewicht der Umwelt zu häufig geopfert. Gefördert wird diese Erscheinung durch die Vermassung der Arbeit. Diesen negativen Erscheinungen gilt es von Staates wegen entgegenzutreten. Dabei muss bedacht werden, dass der Mensch die Technik beherrschen soll und nicht diese den Menschen. Die Arbeit muss ihm auch angepasst werden, wenn nicht ein Spannungsfeld mit Explosivkraft entstehen soll. *Unsere Arbeit darf nicht nur nach optimalen wirtschaftlichen Gesichtspunkten gestaltet werden, sondern muss auch nach optimaler Bedürfnisbefriedigung ausgerichtet sein.*

Das Eidgenössische Arbeitsgesetz

Um die Werktätigen in den Fabriken zumindest vor Schaden an ihrer Gesundheit zu bewahren, wurde 1877 das Eidgenössische Fabrikgesetz erlassen. Dieses Gesetz wurde 1966 abgelöst durch das Eidgenössische Arbeitsgesetz. Dessen Geltungsbereich wurde auch auf das Handwerk, den Handel und die Dienstleistung ausgedehnt, so dass heute etwa zwei Millionen Arbeitnehmer davon erfasst sind. Die weitläufige Gesetzgebung dient der Vorbeugung sowie der Verhütung von Schäden und verhilft dem Arbeitnehmer zur nötigen Ruhezeit und zeitgerechten Freizeit. Das Arbeitsgesetz ist in sieben Abschnitte unterteilt. Nebst dem Geltungsbereich seien der Wichtigkeit entsprechend die Kapitel über Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung, Arbeits- und Ruhezeit, Sonderschutz der jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer sowie Durchführung des Gesetzes genannt.

Die Verpflichtung zur Einhaltung der arbeitsgesetzlichen Vorschriften ist dem Arbeitgeber, beziehungsweise dessen Vertreter auferlegt. Diese Verantwortlichen haben sich dauernd Rechenschaft darüber zu geben, ob dem Gesetz nachgelebt wird. Folglich darf der Betrieb nicht auf die Kontrolle des Arbeitsinspektors warten oder auf dessen Kontrollbefund allein abstellen, wenn es um die Ausschaltung gesetzeswidriger Tatbestände geht. Zum einen sind Betriebsinspektionen durch die Arbeitsinspektion mangels Zeit und Personal nur in längeren Zeitabschnitten möglich; zum andern wäre es besonders in grösseren Betrieben vermessen zu glauben, der Arbeitsinspektor könne beim Betriebsrundgang alle Mängel wahrnehmen. Es steht, wie gesagt, wenig Zeit pro Betrieb zur Verfügung und eine augenblicklich vorherrschende Situation, wie zu hohe Konzentration gefährlicher Stoffe in der Luft, zuviel Lärm, fehlende oder abmontierte Schutzvorrichtungen usw., kann unter Umständen gar nicht wahrgenommen werden. Die ständig im Betrieb anwesenden Personen stehen dem Geschehen viel näher. Ein Betrieb, der sich und seine Arbeitnehmer vor Schaden bewahren will, setzt für die Durchsetzung der arbeitsgesetzlichen Vorschriften speziell ausgebildete Personen wie Sicherheitsfachleute, Arbeitszeitsachbearbeiter usw. ein. Diese Personen können je nach Grösse des Unternehmens auch nur im Nebenamt tätig sein. *Im*