

Zeitschrift: Rote Revue : sozialistische Monatsschrift

Herausgeber: Sozialdemokratische Partei der Schweiz

Band: 5 (1925-1926)

Heft: 7

Artikel: Schadenersatz bei rechtswidriger Auflösung des Dienstverhältnisses

Autor: Lienhard, A.

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-329167>

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: 16.02.2026

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

dabei unberührt. Es geht nicht anders, als daß die Union selbst unter die Produzenten gehen muß. Ein Land dazu fehlt es ihr nicht. Mittelamerika und die Antillen, die sich heute, außer Mexiko, fast restlos in die Rolle amerikanischer Vasallenstaaten begeben mußten, können mit der Zeit sicher als große Produktionsgebiete in Betracht fallen. Die Philippinen scheiden aus, nicht deswegen, weil der amerikanische Imperialismus daran denkt, das alte Wilsonsche Versprechen, den Inseln die Freiheit zu geben, einzulösen, sondern weil die Gruppe zu nahe bei Japan und auch bei Singapore liegt und weil die Landesgesetzgebung der Bildung großer Konzerne hinderlich ist. So bleibt nur die tatsächliche amerikanische Kolonie in Afrika: Liberia. Dort sollen, neben Mittelamerika, die großen amerikanischen Gummiplantagen entstehen, die bestimmt sind, der englisch-holländischen Übermacht ihre Kraft zu nehmen.

Vorerst ist der Kampf nur wirtschaftlicher Natur, aber er spielt schon hinüber auf das politische Gebiet. Schon im Oelhandel hatte die Beteiligung der englischen Regierung scharfe amerikanische Proteste im Senat hervorgerufen; nun kommt dieser Gummikrieg verschärfend hinzu. Heute wird der Kampf kaum einen kriegerischen Ausstrahl nehmen, dafür sind beide Staaten zu stark daran interessiert, sich nicht zugunsten Japans zu schwächen. Aber das staatliche Interesse, das sich in diesen Kampf zwischen Produktionstrust und Konsumptionsstrust einmischt, kann auf irgendeine andere Weise dem Weltfrieden gefährlich werden. Mischen sich die Staaten erst offen ein, dann ist das immer ein Zeichen, daß sie es nicht mehr für nötig halten, ihre Ziele zu verstecken, weil sie Konflikte in nächster Zeit voraussehen. Eine Drohung bleibt diese Vermischung von Politik und Geschäft immer.

Schadenersatz bei rechtswidriger Auflösung des Dienstverhältnisses.

Von A d. L i e n h a r d , Adjunkt des eidgenössischen Fabrikinspektors, in Zürich.

Die aus dem Dienstvertrag entstehenden Streitigkeiten zwischen dem Betriebsinhaber einerseits und den Angestellten und Arbeitern anderseits werden bei ihrer Erledigung auf Grund der Bestimmungen des Obligationenrechtes und des Fabrikgesetzes beurteilt. Während bei den Angestellten ausschließlich das erstgenannte Recht in Frage kommt, stellt das Fabrikgesetz für die von ihm erreichten Personen von jenem abweichende Grundsätze auf, die bei der Beurteilung von Streitfällen in erster Linie maßgebend sind. Die von den Dienstvertraglichen Vorschriften im Obligationenrecht differierenden Bestimmungen haben durch das am 1. Januar 1920 in Kraft getretene neue Fabrikgesetz gegenüber früher auch eine andere Rechtslage in bezug auf die Geltendmachung und Erledigung von Schadenersatzforderungen bei

rechtswidriger Auflösung des Dienstvertrages geschaffen. An die alten Zustände gewöhnt, vermögen die neuen nur langsam in die Köpfe der interessierten Kreise einzudringen. Hier etwas nachzuhelfen, soll Aufgabe unserer folgenden Ausführungen sein, ohne daß sie Anspruch auf Vollständigkeit erheben wollen.

Über die Frage des Schadenersatzes bei rechtswidriger Auflösung des Dienstvertrages, die vorliegt, wenn ein Arbeiter ohne vorangegangene Kündigung und ohne triftige Gründe aus einem Betriebe austritt, oder vom Arbeitgeber unter den gleichen Voraussetzungen sofort entlassen wird, herrschen hüben und drüben vielfach irrige Auffassungen. Unsere Darlegungen umfassen nur jene Kreise, die vom Fabrikgesetz erreicht werden. Wir berühren auch nicht das Verhältnis derjenigen Personen, die wohl in Fabrikbetrieben beschäftigt sind, aber als Angestellte gelten, da für sie, wie bereits gesagt, ausschließlich die Bestimmungen des Obligationenrechtes in Frage kommen. Was wir sagen, bezieht sich also lediglich auf die Fabrikarbeiter auf der einen und die Betriebsinhaber auf der anderen Seite.

Das Dienstverhältnis muß in all den Fällen, wo zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nichts anderes auf schriftlichem Wege oder durch Gesamtarbeits- oder Normalarbeitsvertrag vereinbart ist, durch eine mindestens 14-tägige Kündigung gelöst werden, es sei denn, daß das Verhalten des einen Teils dem anderen diejenigen wichtigen Gründe in die Hände gäbe, die im Sinne von Artikel 352 des Obligationenrechtes liegen und demnach eine sofortige Auflösung rechtfertigen. Darauf zu entscheiden, ob solche wichtige Gründe vorliegen, ist im Streitfalle einzig Sache des Richters. Der Arbeiter oder der Arbeitgeber, d. h. der fehlbare Teil, kann also nicht bestimmen, ob bei vorliegenden Verfehlungen die Nichtbeachtung der Kündigungsfrist gegeben ist; der sich benachteiligt fühlende Teil kann den Handel vor den ordentlichen Richter bringen, der dann nach Anhörung der Parteien endgültig entscheidet. Entsprechend dieser Sachlage können die von den Behörden zu genehmigenden Fabrikordnungen auch die Fälle nicht aufzählen, bei denen eine sofortige Entlassung erfolgen kann; wo derartige Bemerkungen in den genehmigten Erlassen der Betriebsinhaber doch vorhanden sind, findet sich auch stets ein Hinweis auf den zitierten obligationenrechtlichen Artikel.

Löst der eine Teil das Dienstverhältnis und befindet er sich im Unrecht, so wird er dem anderen schadensersatzpflichtig. Während das Obligationenrecht in Artikel 353 dem Geschädigten vollen Schadensersatz zuspricht, setzt das neue Fabrikgesetz in diesem Punkte ganz bestimmte Grenzen, über die der Richter nicht hinausgehen darf, auch wenn der Schaden größer ist, als die dort festgesetzte Norm. Der dem Fabrikgesetz entrückte Arbeiter oder Unternehmer kann also bei rechtswidriger Auflösung des Dienstverhältnisses mit einer größeren Entschädigungssumme belastet werden, als diejenigen Personen, die den fabrikgesetzlichen Schutz genießen.

Unter der Herrschaft des alten Fabrikgesetzes waren die Verhältnisse etwas anders, es lag damals auch in der Macht des Richters,

die Höhe der Entschädigung bei Austritt oder Entlassung ohne Kündigung festzusezen, wo es sich um Personen handelte, auf die das Fabrikgesetz Anwendung fand. Im Laufe der Zeit bildete sich dann die Praxis heraus, daß dem Arbeiter bei sofortiger ungerechtfertigter Entlassung der Lohnbetrag von 14 Tagen als Schadenersatz zugesprochen wurde. Anderseits verfiel bei Austritt ohne Kündigung und ohne triftige Gründe im Sinne von Artikel 352 des Obligationenrechtes seitens des Arbeiters der Decompte, d. h., der Lohn von sechs Arbeitstagen ohne weiteres dem Arbeitgeber, als Ersatz für den erlittenen Schaden. Darüber hinaus konnte dieser aber einen weitergehenden Schadenersatz wegen widerrechtlichem Austritt beim ordentlichen Richter geltend machen. Der Decompte bekam also gewissermaßen den Sinn einer Garantiesumme, die der Arbeiter dem Arbeitgeber als Sicherheit für die Erfüllung der Dienstvertraglichen Pflichten hinterlegen mußte. Das bedeutete infofern eine Ungerechtigkeit, als damit dem Arbeitgeber für die Erfüllung des Vertrages seitens des Arbeiters eine Garantie geboten wurde, während anderseits dem Arbeiter eine derartige Sicherheit versagt blieb.

Daß in weiten Kreisen heute noch die Auffassung besteht, diese geschilderten Verhältnisse hätten auch unter dem neuen Fabrikgesetz Gültigkeit, beweisen eine Reihe von Fällen, die zu unserer Kenntnis gelangt sind und deren Erledigung zu Ungunsten der Arbeiter und in rechtswidriger Weise erfolgte. Auch eine sich „rechtliche und sozialpolitische Darstellung“ nennende Schrift, die im Jahre 1923 unter dem Titel „Die Fabrikordnung nach dem schweizerischen Fabrikgesetz“ im Buchhandel erschienen ist und besonders in der Arbeiterpresse warm empfohlen wurde, gibt der Frage des Schadenersatzes bei rechtswidriger Auflösung des Dienstverhältnisses und dem Sinne des Lohnrückstandes eine Darstellung, die der heutigen Rechtslage direkt widerspricht. Obwohl die Schrift einen Fürsprecher zum Verfasser hat, kann sie auch von einem Laien widerlegt werden. Sie enthält übrigens auch Unrichtigkeiten in anderen Fragen und hat offenbar dazu beigetragen, daß in den Kreisen der Arbeiterschaft über die neue Ordnung der Dinge falsche Auffassungen entstehen konnten.

Nach Zitierung von Artikel 25 des neuen Fabrikgesetzes, der besagt :

„Am Zahltag darf nicht mehr als der Lohn für die letzten sechs Arbeitstage, bei Altordarbeit nicht mehr als ein dem Lohn der letzten sechs Arbeitstage ungefähr entsprechender Betrag ausstehen bleiben“

erklärt der Verfasser auf Seite 44, der Zweck dieser Bestimmung sei eine Garantie dafür zu schaffen, „daß der Arbeiter den Pflichten, welche ihm die Fabrikordnung als Arbeitsvertrag auferlegt, nachkomme und nicht ohne die vorgeschriebene Kündigung austrete.“

Das ist in doppelter Hinsicht falsch, denn einmal kommt der Fabrikordnung nicht der Charakter eines Arbeitsvertrages zu, er ist ihr auch unter dem alten Fabrikgesetz nie zuerkannt worden, da sie ein einseitiger Erlaß des Arbeitgebers ist, auf dessen Gestaltung die

Arbeitnehmer keinen bestimmenden Einfluß ausüben können. Früher fand man in diesen Reglementen wohl vielfach Bestimmungen, die auf gegenseitige Abmachungen beruhten, aber Vertragscharakter wurde ihnen deswegen in dieser Form nicht zugesprochen. Bei der Aufstellung der Fabrikordnungen nach dem neuen Gesetz wurden denn auch alle derartigen Sätze eliminiert. Zum andern ist jene Garantie, die der Lohnrückstand als Decompte früher bot, bis zu einem gewissen Grade dahingefallen. Der Arbeitgeber muß heute in jedem Falle flagbar werden, wenn nach seiner Meinung ein widerrechtlicher Austritt vorliegt und der Arbeiter eine gegenteilige Auffassung befandet. Unterläßt er die Klage in der vom Gesetz bestimmten Frist, so hat er das Recht auf Schadenersatzforderung verwirkt, wie wir später noch näher belegen werden. In diesem Falle hat er also den Lohnrückstand, den Artikel 25 des Fabrikgesetzes zuläßt, dem Arbeiter auszuhändigen, auch wenn ein widerrechtlicher Austritt vorliegt. Wird der Arbeitgeber bei Zeiten flagbar, so hat er im Lohnrückstand allerdings schon Deckung für den ihm zukommenden Schadenersatz in Händen. Damit kommt aber dem Lohnrückstand, der nicht mehr als Decompte in früherer Form bezeichnet werden kann, nicht der Sinn einer Garantie für die Erfüllung der Vertragspflichten zu. Als Zeuge dieser Auffassung zitieren wir Nationalrat Göttisheim, der als Kommissionsreferent bei der Behandlung des neuen Fabrikgesetzes in den eidgenössischen Räten erklärte: „Dieser Vorschlag des Bundesrates steht auf dem grundsätzlichen Boden, von dem auch die Kommission bei ihrer Lösung ausgegangen war: auf dem der Abstand zwischen dem Lohnrückstand als als Decompte.“ Wenn in dem angeführten Artikel 25 des Gesetzes das Recht auf einen Lohnrückhalt stipuliert ist, so geschah das nur, um dem Arbeitgeber eine Lohnausrechnungsfrist zu gewähren, die dann auf sechs Tage normiert wurde. Hiezu drängten rein praktische Erwägungen, denn eine Auszahlung des am Zahltag fälligen Lohnes bis zur letzten Arbeitsstunde ist in vielen Fällen undurchführbar, namentlich aber dort, wo es sich um große Betriebe mit hunderten von Arbeitern handelt, die meistenteils unter dem Altkordlohnssystem stehen. Erhielt der Lohnrückstand unter dem alten Gesetz durch die Rechtspraxis den Charakter einer Sicherstellung des Arbeitgebers für die Folgen, die ihm aus einem vertragswidrigen Verhalten des Arbeiters erwachsen konnten, so kommt ihm dieser Sinn heute in keiner Weise mehr zu. Er bildet nur noch die Lohnsumme, die am Zahltag ausstehen bleibt und verursacht wird durch die dem Arbeitgeber gesetzlich gewährte Lohnausrechnungsfrist.

Was die erwähnte „rechtliche und sozialpolitische“ Schrift, die vielleicht da oder dort zu Rate gezogen wird, entgegen unserer Darstellung sagt, war Praxis unter dem alten Gesetz. Dass das neue Fabrikgesetz einen Artikel 26 hat, der eine ganz andere Rechtslage schuf, hat der Verfasser übersehen. Es ist vollkommen unrichtig, wenn er weiter sagt, dem Arbeitgeber stehe das freie Verfügungssrecht über den ausstehenden Lohn der letzten sechs Arbeitstage zu, sofern

in der Fabrikordnung keine andere Zahl der Tage vorgesehen und eine rechtswidrige Handlung des Arbeiters nachgewiesen sei.

Wir haben den Sinn des Lohnrückstandes am Zahltag bereits dargelegt und es kann demnach keine Rede davon sein, daß er bei rechtswidrigem Austritt des Arbeiters ohne weiteres dem Arbeitgeber verfällt. Die Zahl der in der Fabrikordnung bezeichneten Tage, die die Summe des Lohnrückstandes bestimmen, hat absolut keinen Einfluß auf die Höhe des Schadenersatzbetrages. Sie bestimmen lediglich die Ausrechnungsfrist, die der Fabrikinhaber zur Bereitstellung des Zahltages auf den in der Fabrikordnung bestimmten Tag sich reserviert und notwendig hat. Es gibt eine ganze Reihe von Betrieben, die überhaupt keinen Lohnrückstand haben, sie zahlen dem Arbeiter am Zahltag jeweilen den ganzen Lohnbetrag aus, den er bis zur letzten Stunde dieses Tages verdient hat. Wäre die in der Fabrikordnung bestimmte Zahl der Tage für die der Lohn am Zahltag ausstehen bleibt, für die Höhe der Entschädigung maßgebend, so würden ja jene Betriebsinhaber, die auf einen Lohnrückstand verzichten, jedes Schadenersatzes verlustig gehen. Dem ist aber nicht so, ob ein Lohnbetrag am Zahltag ausstehen bleibt oder nicht: bei rechtswidriger Auflösung des Dienstvertrages kommt dem geschädigten Teil immer die vom Gesetz normierte Entschädigung zu. Nur dort wo die Kündigungsfrist durch schriftliche Festsetzung im Dienstvertrag oder durch Gesamtarbeits- oder Normalarbeitsvertrag wegbedungen ist, kommt eine Entschädigung bei sofortigem Austritt oder sofortiger Entlassung nicht in Frage, weil der plötzlichen Aufgabe der Stellung keine rechtswidrige Handlung mehr zu Grunde liegt. Eine solche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann nicht in der Fabrikordnung geregelt werden, sie muß außerhalb dieser, auf schriftlichem Wege erfolgen. Wenn die Fabrikordnung keinen Kündigungstermin bestimmt und über die Kündigung überhaupt nichts sagt, so bedeutet das nur, daß die gesetzlichen Vorschriften über das Kündigungsessen allein maßgebend sind, d. h., daß an jedem beliebigen Arbeitstag der Woche auf 14 Tage gekündigt werden kann.

Die unerquicklichen Schadenersatzprozesse, die aus Kündigung, Vertragsbruch und dergleichen unter dem alten Fabrikgesetz entstanden, das die Festsetzung der Entschädigungssumme in die Kompetenz des Richters legte, wurden durch den Artikel 26 des neuen Gesetzes wesentlich verringert. Er schuf eine vollkommen klare Situation und setzte den früher an der Tagesordnung gewesenen Tröllereien ein Ende, indem er eine Abgrenzung des Schadens bei rechtswidriger Auflösung des Dienstverhältnisses vornahm. Die Regelung nimmt auch Rücksicht auf die Verschiedenheit der wirtschaftlichen Stellung des Fabrikinhabers und des Arbeiters. Der erstere wird, wenn er der fehlbare Teil ist, mit einer höheren Entschädigungssumme belastet, als der letztere. Läßt der Arbeitgeber das Dienstverhältnis widerrechtlich, d. h., entläßt er den Arbeiter ohne die zu Recht bestehende Kündigungsfrist einzuhalten und ohne hiezu maß-

gebende Gründe zu haben, so hat er dem Arbeiter als Schadenersatz einen Betrag auszuzahlen, der dem Lohn von sechs Arbeitstagen gleich kommt. Geschieht das nicht freiwillig, so muß der Arbeiter klagbar werden. In diesem Falle hat der Richter nur darüber zu entscheiden, ob die Gründe, die zur sofortigen Lösung des Dienstverhältnisses Anlaß gaben, eine solche Maßnahme rechtfertigten oder nicht. Mit der Verneinung der Frage fällt dem Arbeiter die gesetzlich festgelegte Entschädigungssumme zu. Der Richter hat also über die Höhe der Entschädigung nicht zu bestimmen, da diese im Gegensatz zu früher im Gesetze selbst normiert ist. Gleich verhält es sich, wenn der Arbeiter der fehlbare Teil ist. Tritt er ohne triftige Gründe und ohne Kündigung aus und ist eine solche nicht durch schriftlichen Vertrag wegbedungen, so hat er dem Arbeitgeber den Lohnbetrag von drei Tagen zu überlassen, oder ihm einen entsprechenden Betrag zu bezahlen. Macht der Ausgetretene geltend, daß die Nichtbeachtung der Kündigungsfrist durch das Verhalten des Arbeitgebers verursacht wurde und demnach Gründe zur sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses im Sinne von Artikel 352 des Obligationenrechtes vorliegen, so hat der Arbeitgeber den ihm nach seiner Meinung zukommenden Betrag gerichtlich geltend zu machen. Im Streitfalle hat der letztere also nicht das Recht, den Schadenersatz mit dem ausstehenden Lohn zu verrechnen, sondern er muß, wie im umgekehrten Fall der Arbeiter, klagend vorgehen. In der Praxis wird der Arbeitgeber dem Arbeiter den Lohn für die letzten Arbeitstage trotzdem vorenthalten. Es ist jenem aber zur Anhebung der Klage durch Artikel 26, Absatz 2, eine Frist von 10 Tagen gesetzt. Läßt er sie unbenutzt verstreichen, so hat er das Recht auf Schadenersatzforderung verwirkt. Hieron abweichende Vereinbarungen sind ungültig. Verlangt dann der Arbeiter den zurückbehaltenen Lohn durch eine Klage seinerseits oder durch das Mittel der Betreibung, so wird seiner Forderung stattgegeben werden müssen. Daß eine andere Auslegung der Gesetzesvorschrift nicht möglich ist, beweisen die Darlegungen von Nationalrat Göttisheim bei der Behandlung des Gesetzes in den eidgenössischen Räten. Er führte zu Artikel 26 aus:

„Eine Neuerung gegenüber allen früheren Vorschlägen bringt der Artikel 26 des Entwurfes insofern, als er dem Arbeitgeber die Klagerolle zuweist in allen den Fällen, wo er Anspruch auf den Decompte erhebt und daß ferner die Klagerhebung an eine kurze Praktiffrist geknüpft wird, bei der ein Nichtbeachtung der Anspruch als dahingefallen betrachtet wird.“

Es sind auch schon Meinungsverschiedenheiten über den Beginn der Laufzeit der 10-tägigen Klagefrist entstanden, indem behauptet wurde, sie beginne erst mit dem Tage, an dem die dem gesetzlichen Austritt vorangehende 14-tägige Kündigungsfrist abgelaufen wäre. Diese Auffassung entbehrt natürlich jeder objektiven Begründung.

Die Klagefrist, die dem Arbeitgeber gesetzt ist, beginnt mit jenem Tage zu laufen, an dem der Streitfall über den rechtswidrigen Austritt zur Tatsache geworden ist.

Die heute noch verbreitete und in der wiederholt zitierten Schrift vertretene Meinung, ein über den Schadensbetrag von sechs, respektiv drei Arbeitstagen hinausgehender Schaden wegen widerrechtlichem Austritt oder ungesetzlicher Entlassung könne gerichtlich geltend gemacht werden, ist unrichtig, auch hierüber äußerte sich der erwähnte Referent im Nationalrat ganz unzweideutig, indem er ausführte:

„Nach dem Verlaufe, den die Beratung über diesen Gegenstand in der Kommission genommen hat, ist nicht daran zu zweifeln, daß die Meinung die ist, es solle bei der Schadensnormierung, wie sie in Artikel 26 enthalten ist, sein Bewenden haben.“

An die alten Verhältnisse gewöhnt, kommt es heute auch nicht selten vor, daß dem Arbeiter bei sofortigem ungerechtfertigtem Austritt der ganze Lohnrückstand von sechs Arbeitstagen zurückbehalten wird und daß auch der Arbeiter, in Unkenntnis über die neue Rechtslage, diesen Betrag zurückläßt, ohne sich für den ihm noch zukommenden Teil bis zu drei Taglöhnen zu wehren. Die Fassung von Artikel 26 bewirkt, daß der Arbeitgeber vom aussiehenden Lohn des Arbeiters in keinem Fall mehr als drei Taglöhne beanspruchen kann, auch wenn der Lohnrückhalt in vielen Fällen sechs Taglöhne umfaßt.

Der internationale Arbeiterschutz.

Von Dr. M. Gittermann - Zürich.

I.

Die Entwicklung vor dem Kriege.

Mit der Entwicklung der Industrie und der internationalen Konkurrenz erwies sich als notwendig, auch den Arbeiterschutz auf einer internationalen Basis zu regeln. Schon der englische Sozialist Owen brach eine Lanze dafür, „daß jeder Staat Schutzgesetze erlassen müsse“. Das eigentliche Ursprungsland des internationalen Arbeiterschutzes ist die Schweiz. Schon vor 50 Jahren (am 5. Juni 1876) gab der Präsident des Nationalrates Emil Frey folgender Überzeugung Ausdruck: Die größte Schwierigkeit der Fabrikgesetzgebung liege in der Tatsache, „daß durch das verschiedene Vorgehen eines Staates im Sinne der Erleichterung der Arbeiter die Konkurrenzfähigkeit seiner Industrie unter Umständen sehr gefährdet werden kann“. Es sei daher die Frage in Erwägung zu ziehen, ob nicht seitens der Schweiz der Abschluß internationaler Verträge zum Zwecke einer möglichst gleichmäßigen