

Zeitschrift: Rote Revue : sozialistische Monatsschrift
Herausgeber: Sozialdemokratische Partei der Schweiz
Band: 24 (1944-1945)
Heft: 2

Artikel: Zur künftigen Gestaltung des schweizerischen Arbeitsrechts
Autor: Studer, Fritz
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-335089>

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: 10.01.2026

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

Zur künftigen Gestaltung des schweizerischen Arbeitsrechts

Von Dr. Fritz Studer

Es wird niemand mehr daran zweifeln wollen, daß die Neugestaltung des menschlichen Zusammenlebens in der Welt nicht nur den Völkern eine neue und diesmal umfassende Regelung ihrer Beziehungen untereinander bringen wird, sondern daß auch in der Innenpolitik der meisten Länder, namentlich derjenigen, die in erster Linie unter dem Krieg gewaltig gelitten haben, grundlegende Veränderungen eintreten werden. Neben den rein politischen Fragen fordern die furchtbaren Verwüstungen in so vielen Ländern, die der Weltkrieg auf dem Gewissen hat und die das ganze wirtschaftliche Leben von Grund aus aufgewühlt haben, eine gründliche Auseinandersetzung zwischen dem bisherigen System des Kapitalismus, der als eine der Hauptursachen der beiden Weltkriege angesehen werden muß, mit den Forderungen des werktätigen Volkes, wie sie im Sozialismus und Kommunismus auftreten. Wie der Kampf im einzelnen sich gestalten mag und wie er auch schließlich enden wird, sicher ist, daß auf dem Gebiete des Arbeitsrechts tief einschneidende Veränderungen eintreten werden im Sinne einer viel umfassenderen Regelung, die in erheblich intensiverer Weise den sozial Schwächeren zu schützen und seine Rechte als Persönlichkeit und als Werte Schaffender wahrzunehmen hat, als es in den bisherigen Gesetzgebungen (mit Ausnahme derjenigen der Sowjetunion) geschehen ist. Dafür wird einmal das Internationale Arbeitsamt, das als fast einzige übrig gebliebene Institution des Völkerbundes auch in die kommende neue Weltvereinigung hinübergenommen werden wird, sorgen. Dafür sprechen aber auch fast alle bis anhin bekannt gewordenen Pläne der maßgebenden Staatsmänner und Wirtschaftspolitiker (soweit sie nicht hoffnungslos dem Kapitalismus verfallen sind) der Vereinten Nationen und ihre Vorbereitungen für eine künftige internationale Wirtschaftsordnung. Der Standpunkt des nackten Profits und der wirtschaftlichen Macht muß unbedingt zurückgedrängt werden zugunsten einer ethischen Auffassung von Menschenwürde und Arbeitsrecht!

Auch die schweizerische Gesetzgebung wird sich einreihen müssen in die Bestrebungen für einen noch viel wirksameren Schutz des Arbeiters. Nicht nur das Fabrikgesetz wird in diesem Sinne einer weitgehenden Revision zu unterstellen sein, sondern der Schutz, den es auf dem Gebiete der «Fabriken» gewährt, wird auch auf die Angehörigen in gewerblichen Betrieben, in den Unternehmungen des Handels und des Verkehrs usw. auszudehnen sein.

In diesem Sinne sind in den eidgenössischen Räten bereits zwei Postulate eingereicht und angenommen worden: das Postulat *Höppli*, das eine gesamte Neuordnung des Arbeitsrechts in der Privatwirtschaft und im speziellen die Revision des Fabrikgesetzes, ein Bundesgesetz für die Arbeit in Handel und Gewerbe und namentlich die Totalrevision des zehnten Titels des Obligationenrechts über den Dienstvertrag fordert; und das

Postulat Leuenberger, das für diese Gesetzesvorlagen noch eine Reihe von speziellen Richtlinien enthält.

Sehr erfreulich ist sodann das Erscheinen eines Buches des Genossen **Dr. Arnold Gysin**, Rechtsanwalt in Luzern, das in umfassender und tief-schürfender Weise das Arbeitsrecht behandelt; es kann zum Studium allen denen sehr lebhaft empfohlen werden, die als Gesetzgeber oder als Funktionäre des Staates oder der Arbeiterschaft in Partei und Gewerkschaft sich mit der Materie vertraut zu machen und zu befassen haben, sie daher gründlich kennen müssen. Zu diesem Buche möchte ich einige Ausführungen machen.

Nach einer kurzen, sehr interessanten Einleitung über das Arbeitsrecht als Ausdrucksform und Problem unserer Zeit, führt uns der Verfasser vorerst in die Grundlinien des schweizerischen Arbeitsrechts ein. Das Arbeitsrecht ist das Recht unselbständiger privater Arbeit. Der Ausdruck «unselbständig» drückt die Abhängigkeit der Arbeit aus, im Sinne des «unselbständig Erwerbenden». Sie ist die Arbeit, die auf Grund eines privaten «Arbeitsvertrages» geleistet wird. Als Kern des Arbeitsvertrages erscheint der Dienstvertrag (mit dem Lehrvertrag) zwischen Dienstherr und Dienstpflchtigen. Mit dem Dienstvertrag ist fast immer eine Haus- oder Betriebszugehörigkeit des Dienstpflchtigen verknüpft. Dem Dienstpflchtigen steht der Herr in seinem «Hause» oder in seinem «Betrieb» gegenüber. Das soziale Übergewicht über die besitzlose Arbeit hat der Kapitalbesitz. Daraus ergibt sich ein grundsätzliches Unterordnungsverhältnis. Der Unternehmer bestimmt, wann, wie lange und wo zu arbeiten ist; die Festsetzung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber führt zur persönlichen Abhängigkeit des Arbeitnehmers. Verträge, bei denen kein Unterordnungsverhältnis bei dem die Arbeit Leistenden vorhanden ist, gehören nicht zum Begriff Dienstvertrag. Mit der fortschreitenden Ausgestaltung des Arbeitsrechts drängt sich die Einbeziehung auch des Heimarbeitsvertrages in das Dienstvertragsrecht auf.

Auf die Regelung des Dienstvertrags wie sie im Gesetz (Obligationenrecht) geordnet worden ist, bzw. geordnet werden sollte, werde ich später zurückkommen. Dr. Gysin behandelt sodann in einem folgenden Abschnitt die Spezialgesetzgebung, wie: Fabrikgesetz, das Gesetz über das Anstellungsverhältnis der Handelsreisenden, das Berufsausbildungsgesetz. Ein besonderes Kapitel wird dem Normalarbeitsvertrag gewidmet. Das dispositiv Dienstvertragsrecht kann abgeändert oder ergänzt werden durch die Normalarbeitsverträge. Diese sind staatliche Normen, die vom Bundesrat oder der zuständigen kantonalen Behörde aufgestellt und vor ihrem Inkrafttreten publiziert werden. Sie gehen als konkretere Ordnung dem dispositiven Recht des Gesetzes (Dienstvertrag) vor. Sie sind für das Arbeitsrecht von großer praktischer Bedeutung. Dr. Gysin konstatiert aber, daß von der Möglichkeit, das Dienstverhältnis durch Normalarbeitsvertrag und damit die sozialen Arbeiterverhältnisse auf eine freiheitliche und elastische Weise zu regeln, bis heute (leider) nur sehr zurückhaltend Gebrauch gemacht worden sei. Ein besonderes Kapitel widmet Dr. Gysin der Gerichtspraxis im Gebiete des Dienstvertragsrechts, auf das aber hier weiter nicht eingetreten werden kann.

In einem dritten größeren Abschnitt läßt sich der Verfasser des Buches in interessanten Ausführungen über das noch unfertige und unausgebaute Arbeitsverfassungsrecht, das ein Kollektivrecht ist, hören. Eine erste Stufe desselben bietet die Betriebsverfassung, die aber bloße Ansätze aufweist und im schweizerischen Recht noch unentwickelt ist. Bedeutssamer waren im schweizerischen Arbeitsrecht bis anhin die Berufsorganisationen. Es wird ihre Rechtsform und ihre Tätigkeit sowie ihre Begrenzung aufgezeigt und erörtert. Ein weiteres Kapitel dieses dritten Abschnittes befaßt sich mit dem neuen wichtigen Gebiet des Gesamtarbeitsvertrags, auch Tarifvertrag genannt, seinem Begriff und Wesen, seiner Entstehung und Beendigung, seinen Wirkungen, seinem normativen Inhalt und schließlich mit der Allgemeinverbindlicherklärung. Durch den Gesamtarbeitsvertrag können bestimmte Vorschriften für die Dienstverhältnisse der beteiligten Arbeitgeber und Arbeiter aufgestellt werden. Es ist ein Vertrag von «Arbeitgebern oder Arbeitgebervereinigungen» einerseits, mit «Arbeitern und Arbeitervereinigungen» anderseits. Mit dem Gesamtarbeitsvertrag ist die Friedenspflicht derart eng verbunden, daß die Fähigkeit, für diese Pflicht einstehen zu können, als eine Voraussetzung der Tariffähigkeit schlechthin zu gelten hat. Die Hauptwirkung des Gesamtarbeitsvertrags besteht darin, daß durch ihn Normen für die Einzeldienstverträge entstehen, die ihrerseits besondere rechtliche Wirkung ausüben. Dabei spielt der Geltungsbereich der Normen für die Praxis des Gesamtarbeitsvertrags eine größte Rolle. Der Geltungsbereich wirkt sich in persönlicher, fachlicher, räumlicher und zeitlicher Richtung aus. Die im Gesetz verankerte zwingende Kraft der Tarifnormen gegenüber Bestimmungen der Einzelverträge macht diese, soweit sie den Tarifnormen widersprechen, nichtig. Ferner wirken die Tarifnormen automatisch; die widersprechenden und deshalb nichtigen Bestimmungen der Einzelverträge werden durch diejenigen des Gesamtarbeitsvertrags ersetzt. Diese letztern können den ganzen Inhalt des Dienstvertragsrechts umfassen. Sie stellen Normen auf über Lohnhöhe, Zahltage, Vorschüsse, Kautionsen, Arbeitszeit, über Ferien, Lohnzahlung während des Militärdienstes, Krankheit, Kündigung usw. Sie haben somit große und grundsätzliche Bedeutung.

Ein vierter Abschnitt bringt eine Übersicht über das öffentliche Arbeitsrecht, wobei eingehend das Fabrikgesetz, seine Geschichte und die hauptsächlichsten Gebiete des Arbeiterschutzes, die es regelt, behandelt werden. Auch der Schutz der Heimarbeit, die obligatorische Unfallversicherung, der öffentliche Arbeitsnachweis, die Arbeitslosenversicherung, die Lohnersatzordnung, die Berufsausbildung, das Submissions-Arbeitsrecht werden als unter das öffentliche Arbeitsrecht fallend erörtert. Der fünfte Abschnitt befaßt sich mit dem kantonalen Arbeitsrecht.

So erhalten wir im ersten Teil des wertvollen Buches nicht nur einen bloßen Überblick über die Grundlinien des schweizerischen Arbeitsrechts, sondern wir werden auch mit dessen reichhaltigen, komplizierten und verzweigten Gebilde eingehend bekannt gemacht.

Der zweite Teil des Buches führt uns in fünf Kapiteln in das im Ausland bestehende Arbeitsrecht ein. «Wer sich der Tatsache bewußt bleibt»,

schreibt Gysin, «daß jedes Arbeitsrecht auf dem Boden einer bestimmten Wirtschaft aufgebaut ist und von diesem Boden nicht einfach auf den Boden einer andern Wirtschaft verpflanzt werden kann, wird daraus lernen können. Ähnlich verhält es sich mit den staatlich-politischen Verhältnissen, aus denen heraus ein bestimmtes Arbeitsrecht geschaffen wird. Aber mögen solche politische Systeme auch zertrümmert werden, so bleibt das in ihnen erwachsene Arbeitsrecht doch ein für sich zu untersuchendes Geblide.» Dessen wertvollsten Kerngedanken übermittelt der Verfasser uns zur Prüfung und Verwertung.

In einem kurzen dritten Teil gibt Dr. Gysin einige Gedanken über die Zukunft des schweizerischen Arbeitsrechts. Das Arbeitsrecht hat sich bei uns in zunehmendem Maße in Spezialgesetze aufgelöst; man ist der Lösung der Gesamtfrage ausgewichen und hat, der Forderung des Augenblicks folgend, fortlaufend nur das Dringlichste geordnet. Dr. Gysin ist der Meinung, daß man einmal umkehren und den andern Weg einschlagen müsse und werde. Man werde zu einer umfassenden, einfacheren und einheitlichen Ordnung, die in sich die unerlässlichen Differenzierungen enthält, kommen.

Ich teile diese Auffassung des Genossen Gysin durchaus und bin auch einverstanden mit ihm, wenn er am Schlusse seines ausgezeichneten Werkes darauf hinweist, daß die Neugestaltung des Arbeitsvertrags ihn konsequent auf eine personenrechtliche Grundlage zu stellen und damit den arbeitsrechtlichen Schutzgedanken zu vereinfachen hätte. Das System des «Interventionismus» würde auf diese Weise zwar nicht aufgehoben, aber wenigstens entlastet, weil der Staat alsdann die Schutzform des Privatrechts besser ausbauen würde.* Wünschbar ist auch die Ausdehnung des Arbeitsrechts auf die Landwirtschaft und Hauswirtschaft. Sodann auch der Ausbau der Arbeitsgerichtsbarkeit und die Schaffung einer eigenen Bundesarbeitsgerichtsbarkeit.

Anknüpfend an das Buch von Dr. Gysin, dessen reichhaltigen Inhalt in den voranstehenden Ausführungen zu skizzieren versucht wurde, möchte ich mir erlauben, hinsichtlich der Einzelfragen für die Reform, die bisher noch nicht oder nur sehr unzulänglich, zum Teil sogar fehlerhaft zu lösen versucht worden sind und die hauptsächlich die Bestimmungen des geltenden *Dienstvertrages* (Art. 319—362 des Obligationenrechts) betreffen, auf eine Arbeit aufmerksam zu machen, auf die im Buch Gysins ein Hinweis fehlt. Es ist der gedruckte *Gesetzesentwurf des schweizerischen Arbeiterbundes*, den dieser anlässlich der Fabrikgesetzrevision 1906 dem Bundesrat eingereicht hat. Der Arbeiterbund hatte aus seiner Mitte zur Beratung der Revision des Fabrikgesetzes und zur Festsetzung der mannigfachen Wünsche und Forderungen der Arbeiterschaft eine große Kommission eingesetzt und der Verfasser des gegenwärtigen Artikels als dem Vorsitzenden der Kommission und als dem Begründer der Motion auf Revision des Fabrikgesetzes im Nationalrat den Auftrag erteilt, eine Vorlage für die Kommissionsberatung vorzulegen. Ich ent-

* In diesem Zusammenhang ist auf die sehr interessante Schrift «Der Begriff der Fabrik im schweizerischen Fabrikarbeiteschutz» von Dr. jur. Fritz Heeb hinzuweisen.

schloß mich, einen vollständigen Entwurf für ein Bundesgesetz betreffend den Arbeiterschutz in industriellen Betrieben auszuarbeiten und in ihm auch erschöpfend den *Dienstvertrag* zu behandeln. Nach eingehender Beratung wurde dann dieser Gesetzentwurf mit Motiven dem Bundesrat eingereicht, und er bildete mit dem Gesetzentwurf der Fabrikinspektoren bzw. des Industriedepartements und der Vorlage des Handels- und Industrievereins die Grundlage für die Beratungen der großen Expertenkommission, die der greise Bundesrat Deucher in hervorragender, herzerfrischender Weise und in vollkommener Beherrschung der Materie und mit sozialem Verständnis präsidierte.

Auf den *Inhalt* des II. Abschnittes des *Entwurfs des Arbeiterbundes: Dienstvertrag*, möchte ich eingehender eintreten, da diejenigen, die berufen sein werden, bei Gestaltung des künftigen Arbeiterrechts mitzuarbeiten und die Forderungen der Arbeiterschaft zu vertreten und für deren Verwirklichung einzustehen, wohl kaum den damaligen Entwurf des Arbeiterbundes ignorieren können, sondern ihn notwendig zu Rate ziehen müssen; denn noch gar vieles, was in ihm postuliert und in Gesetzesform gekleidet ist, harrt noch der Lösung. Beim Studium des Entwurfs wird man einmal unschwer gewahr werden, daß er sich bestrebte, die eigene Art des Dienstvertrags aufzuzeigen. Der Arbeiter ist fast immer gegenüber dem Unternehmer der wirtschaftlich schwächere Teil. Er setzt, indem er seine Arbeitskraft dem Unternehmer zur Verfügung stellt, immer seine ganze Person ein und gerät mit ihr in den Machtbereich des Unternehmers. Die Arbeitsbedingungen werden weniger vereinbart, als vom Unternehmer diktiert. Demgegenüber geht das Bestreben, soweit immer möglich, den Arbeiter als gleichberechtigten Kontrahenten im Dienstvertrag erscheinen zu lassen, durch alle 52 Artikel des Abschnittes Dienstvertrag im Entwurfe hervor.

Gleich der erste Artikel (Art. 13 des Entwurfs) zeigt dies. Nach ihm sollen alle Bestimmungen über das Dienstverhältnis zwingend sein, soweit nicht das Gesetz abweichende Bestimmungen zuläßt. Aber eine von der nachgiebigen abweichende Privatfestsetzung, welche bloß dem Unternehmer zugute kommt, soll nichtig sein.

In den folgenden Artikeln wird im allgemeinen die Schriftlichkeit des Dienstvertrags gefordert und jedem der Vertragschließenden ist ein mit ihren Unterschriften versehenes Exemplar auszuhändigen. Besonders auch bei Akkord- und Lehrverträgen wird die Schriftlichkeit und genaue Angabe über alle Leistungen und Gegenleistungen verlangt. Für jeden Industriezweig werden den zeitlichen und örtlichen Verhältnissen entsprechende Minimallöhne für die einzelnen Verrichtungen verlangt, wie auch die Bestellung von Lohnkommissionen, die gleichmäßig aus Arbeitern und Unternehmern zusammengesetzt sein sollen. Zur Arbeitsordnung sollen die Arbeiter vor ihrem Inkrafttreten Abänderungsvorschläge anbringen können, die in Gegenwart des Unternehmers zu beraten sind. Die Arbeitsordnung ist jedem Arbeiter in einem Exemplar einzuhändigen. Es werden eingehende Bestimmungen über den Inhalt der Arbeitsordnung vorgeschrieben. Sie soll ungültig sein, insofern sie von zwingenden Gesetzen, den guten Sitten oder einem Tarifvertrage abweicht oder eine

offenbare Unbill enthält. Untersagt wird der willkürliche vorübergehende Ausschluß von der Arbeit sowie die Verhängung von Bußen. Von der Arbeitstordnung abweichende Anweisungen des Unternehmers oder seiner Vertreter, oder von ihr abweichende Abreden, Formulare, Spezialvorschriften, Hausordnungen und dergleichen sind ungültig.

Dann folgen in sieben Artikeln eingehende Bestimmungen über den Tarifvertrag und seinen Einfluß auf künftige Dienstverträge. Neu sodann ist Art. 35, der bestimmt: Werden die dem Unternehmer für die Erhaltung der Gesundheit der von ihm beschäftigten Arbeiter nach dem Gesetze obliegenden Pflichten nicht erfüllt, so kann der hierdurch gefährdete Arbeiter die Arbeit bis zur Beseitigung der Gefahr unterlassen. Der Unternehmer kann auf Erfüllung jener Pflichten verklagt werden und er hat den durch ihre Nichterfüllung entstandenen Schaden zu ersetzen. Der durch die Nichterfüllung gefährdete Arbeiter kann unbefristet kündigen.

In einem weiteren Artikel ist der Anspruch auf jährliche bezahlte Ferien festgelegt. Sehr eingehend regelt Art. 39 die Rechte und Pflichten der Vertragschließenden bei fehlerhaften Leistungen in der Arbeit. Die Bestimmungen sollen den Arbeiter vor Willkür schützen. Eine Anzahl Artikel handelt vom Lohn. Hervorzuheben sind folgende Bestimmungen: Wird im Dienstvertrag ein Zeitlohn oder Akkordlohn festgesetzt, bei dem der Arbeiter pro Stunde weniger verdient als der im Gesetze zu nennende Betrag ausmacht, so ist der Dienstvertrag für den Arbeiter nicht verbindlich. Eine Herabsetzung des festgesetzten Lohnes ist nur mit erklärter Zustimmung des Arbeiters gültig und kann nicht vor Ablauf von zwei Wochen in Kraft treten. Unterbleibt am Zahltage oder am Ende des Dienstverhältnisses die Entrichtung des fälligen Lohnes gänzlich oder teilweise, so sind vom Unternehmer dem Arbeiter für jeden Tag Verspätung zehn Prozent des nicht bezahlten Betrages zu entrichten. Bleibt die Lohnforderung unerfüllt, nachdem sie durch gerichtliches Urteil festgestellt worden ist, so sind vom dritten Tag nach der Urteilsfällung an drei Franken pro Tag Zuschlag zu entrichten. Ein anderer Artikel bestimmt: Verrechnung, Zurückbehaltung und Einbehaltung (*Décompte*) sind gegenüber der Lohnforderung ausgeschlossen, Einbehaltung zur Zeit der Zahlung verdienten Lohnes ist nur insoweit statthaft, als die Schwierigkeit der Ermittlung des ganzen bis dahin verdienten Betrages unüberwindlich ist. Unzulässig sind Lohnabzüge für Wohn- oder Platzmiete, für Beleuchtung, Heizung oder Reinigung der Arbeitsstätte, für gelieferte Lebensmittel oder Furnituren, für Schadenersatz oder gegebene Darlehen. Für Überlassung, Beleuchtung, Heizung und Reinigung der Arbeitsstätte sowie Lieferung von Furnituren kann der Unternehmer vom Arbeiter keinen Entgelt verlangen. Artikel 47 verbietet den Verkauf von Waren seitens des Unternehmers oder der Vorgesetzten an den Arbeiter. Artikel 49 bis 52 bestimmen: Wenn der Unternehmer den Arbeiter unbefugt aussetzen läßt, oder sonst dem zur Arbeit fähigen und bereiten Arbeiter zeitweise oder dauernd die Arbeit verbietet oder unmöglich macht, so hat er dem Arbeiter den hierdurch entgehenden Lohn zu ersetzen. Er hat keinen Anspruch auf Nachleistung der ausgefallenen Arbeit. Das gleiche gilt, wenn der Unternehmer durch wirkliche oder

drohende Nichterfüllung einer ihm nach dem Dienstvertrag obliegenden Pflicht den Arbeiter zu berechtigter Einstellung der Arbeit veranlaßt. Solange die Arbeit aus einem der erwähnten Gründe unterbleibt, ist der Arbeiter dem Unternehmer nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit verantwortlich. Er kann Erstattung der ihm aus diesem Unterbleiben erwachsenen Auslagen verlangen.

Bei unverschuldeter persönlicher Verhinderung an der Arbeit, namentlich durch Erfüllung einer Familien- oder Bürgerpflicht, durch Militärdienst, Krankheit, Verletzung, hat der Arbeiter Anspruch auf Ersatz des Lohnes, den er zu verdienen während kurzer Zeit verhindert war. Die kurze Zeit wird im Verhältnis zur abgelaufenen Vertragszeit bestimmt. Den Anspruch auf Lohnersatz hat der Arbeiter, auch wenn ihm in den letzten vierzehn Tagen vor dem obligatorischen Militärdienst gekündigt worden ist, es sei denn die Kündigung wegen vertragswidrigen Verhaltens erfolgt. Wird aus einer nicht von den Parteien herrührenden Ursache die Arbeit tatsächlich oder rechtlich unmöglich, so hat der Arbeiter Anspruch auf Lohn für die ausgefallene Arbeit.

Die Artikel 53 bis 62 regeln endlich sehr eingehend die Rechte und Pflichten bei Auflösung des Dienstverhältnisses, im besondern also die Kündigung und ihre Folgen. Hervorheben möchte ich folgende Bestimmungen: Wegen Ausübung eines verfassungsmäßigen Rechts, wegen Arbeitsunfähigkeit aus Krankheit oder während dieser Zeit, wegen Unfalls oder Berufskrankheit bis zur Bezahlung der vollen Haftpflichtentschädigung oder während dieser Zeit, wegen Militärdienstes oder während dieser Zeit darf die Kündigung von seiten des Unternehmers nicht erfolgen. Kündigt der Unternehmer wegen oder während dieser Verhältnisse des Arbeiters gleichwohl, so wird er zur Zahlung von Lohn oder Lohnersatz während dieser Verhältnisse und nach ihrer Beendigung während einer weiteren Woche verpflichtet. Das Dienstverhältnis kann von jedem Teile jederzeit durch unbefristete Kündigung, das heißt durch sofortigen Austritt oder Entlassung aufgehoben werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Der wichtige Grund ist bei der Kündigung mitzuteilen. Durch Übereinkunft, Arbeitsordnung oder Tarifvertrag kann im Gesetz nicht genannten Tatsachen die Bedeutung eines wichtigen Grundes beigelegt oder abgesprochen werden. Als wichtige Gründe gelten im allgemeinen Tatsachen, wegen deren dem Kündigenden der Fortbestand des Dienstverhältnisses billigerweise nicht zuzumuten ist. Der Entwurf zählt dann einige Gründe auf, die als wichtige Gründe zu gelten haben. Als wichtige Gründe gelten aber für den Unternehmer nicht: Mangel an Gelegenheit, den Arbeiter zu beschäftigen, Leistung des obligatorischen Militärdienstes, Teilnahme an einem Streik oder Ausübung eines anderen verfassungsmäßigen Rechts durch den Arbeiter, Arbeitsunfähigkeit des Arbeiters. Vor dem in Aussicht stehenden Ende des Dienstverhältnisses kann der Arbeiter die Erteilung eines Zeugnisses über Art und Dauer des Dienstverhältnisses verlangen. Auf andere Punkte darf sich das Zeugnis nur beziehen, wenn der Arbeiter es verlangt oder damit einverstanden ist. Von grundsätzlicher Bedeutung sind sodann die beiden letzten Bestimmungen des Entwurfs: Vereinbarungen, welche die Erwerbstätigkeit des

Arbeiters nach Endigung des Dienstverhältnisses beschränken oder erschweren (Konkurrenzklause) sind nichtig. Und: Der Unternehmer, welcher öffentlich oder hinter dem Rücken des Arbeiters sich bemüht, diesem das Fortkommen zu erschweren, ist strafbar und dem Arbeiter zu Schadenersatz und zur Zahlung einer Genugtuungssumme verpflichtet.

Dieser Entwurf für ein neues Fabrikgesetz mit vollständig ausgearbeitetem Dienstvertragsrecht hatte damals, also vor nicht ganz vierzig Jahren, wegen seiner weitgehenden Arbeiterschutzforderungen Aufsehen erregt. Die Arbeitervertreter in der Expertenkommission unterließen es nicht, möglichst viel aus seinen Vorschlägen zur Verwirklichung zu bringen. Dies gelang zum Teil, soweit sie den eigentlichen Fabrikbetrieb beschlagen, also auf den Gebieten der Arbeitszeit und der Beschäftigung weiblicher und jugendlicher Personen. Hingegen trat die Mehrheit der Expertenkommission auf die im Abschnitt Dienstvertrag enthaltenen Neuerungen, also auf eine Revision des Dienstvertrags, nicht ein. Dafür erfuhr dann anlässlich der Revision des gesamten Obligationenrechts vom Jahre 1911 der Abschnitt Dienstvertrag eine ganz wesentliche Erweiterung; statt der bisherigen elf Artikel, die sehr schüchtern und unzulänglich die so wichtige Materie behandelten, sind es nun deren vierundvierzig.

Wer die heutigen Bestimmungen des Dienstvertrages im Obligationenrecht mit den vorgeschlagenen Bestimmungen des Entwurfs des Arbeiterbundes von 1906 vergleicht, wird sofort ersehen, daß eine Reihe von Postulaten des letzteren, wenn auch nicht im Wortlaut und in gleicher Einlässlichkeit, so doch dem Grundsatze nach im ersten Aufnahme gefunden haben. Aber noch manche Forderung der Arbeiterschaft, die im Entwurfe des Arbeiterbundes enthalten ist, ist unerfüllt geblieben. Diese Forderungen werden sich von neuem nach Kriegsende, wenn die wirtschaftspolitischen Fragen wieder im Vordergrunde stehen und ihre Lösung in sozialem Geiste verlangen, aufs lebhafteste geltend machen. Mögen dann diejenigen, die sie zu vertreten haben, sich hierfür gerüstet zeigen. Ich möchte den Artikel mit einem Ausspruch meines Lehrers, Genossen Professor Lotmar, schließen: «Der Dienstvertrag ist die Stelle des Privatrechts, an der der moderne Gesetzgeber zeigen kann und muß, ob er in der lebendigen Arbeit oder im toten Besitz das höhere Gut der bürgerlichen Gesellschaft erblickt und ob er in dem bis zu ihm dringenden Kampf des arbeitslosen Besitzes und der besitzlosen Arbeit auf die schwächere Seite zu treten den Mut hat.»

Zur Geschichte der Völkerbundsidee

Von Dr. Hans M. Sutermeister, Bern

Zweifellos begann die Rechtsgeschichte nicht, wie Locke oder Rousseau meinten, mit einem «Staatsvertrag», einem «contrat social», sondern das Ur- oder Naturrecht der Menschheit war das «Recht des Stärkeren» im «Krieg aller gegen alle», wie schon der Sophist Kallikles in Platos «Georgias», der Historiker Thukydides und dann besonders Hobbes betonten.