

Zeitschrift: Schweizer Monatshefte : Zeitschrift für Politik, Wirtschaft, Kultur
Herausgeber: Gesellschaft Schweizer Monatshefte
Band: 31 (1951-1952)
Heft: 5

Artikel: Die Vereinheitlichung des schweizerischen Arbeiterschutzes
Autor: Steinmann, Otto
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-159976>

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: 18.02.2026

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

DIE VEREINHEITLICHUNG DES SCHWEIZERISCHEN ARBEITERSCHUTZES

VON OTTO STEINMANN

In mehreren Etappen, die bis ins Jahr 1931 zurückgehen, ist, unter Mitwirkung verschiedener Expertenkommissionen, ein das vorbereitende Stadium abschließender Entwurf zu einem «Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Handwerk, Handel, Verkehr und verwandten Wirtschaftszweigen» zustande gekommen. Es ist der dritte in der Reihe der Versuche, den gewerblichen Arbeiterschutz gesetzlich zu ordnen. Der neue Entwurf unterscheidet sich von seinen Vorgängern — dem Entwurf Pfister aus dem Jahre 1935 und dem sog. Vorentwurf aus dem Jahre 1945 — vor allem durch seinen weitgespannten Geltungsbereich, der nun auch die dem eidgenössischen Fabrikgesetz unterstellten Betriebe miteinbezieht und damit zu einer das Gewerbe im weitesten Sinne umfassenden Vorlage geworden ist. Der Entwurf umschreibt den Geltungsbereich in seinem bereits angeführten Titel und präzisiert ihn, aber auch nicht abschließend, in seinem Artikel 1, gemäß welchem zu den dem Handel verwandten Wirtschaftszweigen das Bank- und Versicherungsgewerbe gehören und zum Verkehr die Betriebe der Beherbergung, der Bewirtung und der Unterhaltung; endlich sind einbezogen die Betriebe der Erziehung und des Unterrichts, der Fürsorge und der Krankenpflege, der Interessenvertretung und anderer Dienstleistungen. Für alle diese Wirtschaftszweige wird kein Unterschied gemacht zwischen privaten und öffentlichen Betrieben. Vom Gesetz ausgenommen sollen einzig sein die Hoheitsverwaltung von Bund, Kantonen und Gemeinden, die Kirchen und Klöster, die land- und die forstwirtschaftliche Urproduktion, sowie die privaten Haushaltungen.

Der neue Entwurf zeichnet sich von seinen Vorgängern und ganz besonders vom geltenden Fabrikgesetz durch eine strengere Systematik in der Anordnung des Stoffes und durch klares Auseinanderhalten von öffentlichem und zivilem Recht aus. Auch ist auf die juristisch einwandfreie Formulierung der einzelnen Bestimmungen große Sorgfalt verwendet worden. Solcher Vorzüge mehr formeller Natur wegen wird aber der Inhalt des Entwurfes in den Kreisen, die unter das Gesetz fallen sollen, kaum weniger starker Kritik begegnen.

Der Raum, der in den «Monatsheften» für eine Besprechung zur Verfügung steht, gestattet ein Eingehen auf sämtliche Teile des Entwurfes nicht. Sie muß sich auf die grundsätzlichen Fragen und auf einige wichtige, besonders umstrittene Bestimmungen beschränken.

Bundesrecht — Kantonaies Recht

Von grundsätzlicher Bedeutung ist einmal die Ordnung des Verhältnisses vom Bundesrecht zur geltenden und zur künftigen Gesetzgebung der Kantone auf dem Gebiet des gewerblichen Arbeiterschutzes. Darüber stellt Artikel 84 des Entwurfes den Grundsatz auf, daß mit dem Inkrafttreten des neuen Gesetzes die das gleiche Sachgebiet betreffenden kantonalen Vorschriften aufgehoben seien, *so weit das eidgenössische Gesetz selber nicht ausdrücklich etwas anderes vorsehe*. Vom letztgenannten Vorbehalt zu Gunsten der Kantone wird in wesentlichem Umfang Gebrauch gemacht. So ist der kantonalen Gesetzgebung Raum gelassen auf den Gebieten des Gesundheitswesens, der Bau- und Feuerpolizei, der Sonntagsruhe, der Öffnungszeiten der Detailverkaufsgeschäfte und allgemein für die Regelung der Arbeits- und Ruhezeiten in Betrieben mit örtlich begrenztem Tätigkeitsgebiet, sowie des Personals von Anstalten für Erziehung, Unterricht, Fürsorge und Krankenpflege. Selbst da wo der Entwurf ein Sachgebiet eingehend regelt, werden für den Arbeitnehmer günstigere Vorschriften der Kantone zugelassen, beispielsweise bestehende kürzere Normalhöchstarbeitszeiten (Artikel 14) und schon vorhandene wie auch künftige kantonale Bestimmungen betr. dem Arbeitnehmer zu gewährende, über das in Artikel 27 des Entwurfes festgesetzte Ausmaß hinausgehende Ferien (Artikel 29). Bei allem Verständnis für die Aufrechterhaltung der kantonalen Kompetenzen auf dem Gebiet des öffentlichen Rechtes (ZGB Artikel 6) kann man die großen Nachteile des selbständigen Legiferierens der einzelnen Kantone innerhalb einem einheitlichen Wirtschaftsgebiet, wie es die kleine Schweiz darstellt, und neben einlässlichen öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Bundes nicht übersehen. Der Zweck der einheitlichen Ordnung wird damit wieder in Frage gestellt.

Verordnungsrecht

Eine andere grundlegende Frage, deren Regelung durch den Entwurf weite Kreise nicht befriedigen wird, ist der Umfang, in welchem er Bund und Kantone das Recht einräumt, durch *Verordnungen* das Gesetz zu ergänzen. Der Entwurf macht in korrekter Weise einen Unterschied zwischen Verordnungs- und Ausführungsbestimmungen (Artikel 81). Zu den ersteren, als Recht setzenden Erlassen, ist der Bundesrat nur befugt in den vom Gesetz ausdrücklich vorgesehenen Fällen; die Ausführungsbestimmungen dagegen, für welche diese Einschränkung nicht gilt, dürfen bloß einzelne gesetzliche Vorschriften näher umschreiben, ohne deren Inhalt oder Anwendungsgebiet zu ändern. Nun wird jedoch im Entwurf vom Einzel-Vorbehalt des Ver-

ordnungsrechtes bei zahlreichen Bestimmungen Gebrauch gemacht, so daß der Eindruck entsteht, dasselbe sei in weiterem Umfange zugelassen, als wenn es, wie beispielsweise im eidgenössischen Fabrikgesetz, in Form einer Generalklausel vorgesehen wäre. Aber gerade die Vollzugsverordnung zum Fabrikgesetz zeigt, daß ohne eine Beschränkung des Ordnungsrechtes auf die im Gesetz ausdrücklich genannten Fälle die Vollzugsvorschriften üppig ins Kraut schießen und über eigentliche Ausführungsbestimmungen hinausgehen.

Für ein künftiges Arbeitsgesetz stellt sich die Frage nach der Zulässigkeit und dem Umfange des Ordnungsrechtes freilich anders als für die Zeit vor der Aufnahme der neuen Wirtschaftsartikel in die Bundesverfassung. Einer weitgehenden Delegation von Rechtssetzungsbefugnissen an die Exekutivbehörden stellt sich nun auch auf dem Gebiete des Arbeiterschutzes die Vorschrift des Verfassungsartikels 32 in den Weg, nach der darüber ausschließlich durch Bundesgesetze oder Bundesbeschlüsse legiferiert werden darf, für welche die Volksabstimmung verlangt werden kann.

Öffentliches und ziviles Recht

Ein weiterer charakteristischer Zug des Entwurfes ist sein striktes Auseinanderhalten von öffentlichem und zivilem Recht, eine Unterscheidung, die in vielen Gesetzen zu wünschen übrig läßt. Der Entwurf führt seine nicht sehr zahlreichen privatrechtlichen Bestimmungen in Artikel 52 ausdrücklich als solche auf und sagt gleichzeitig, daß sie zwingender Natur seien, das heißt durch Vertrag weder ausgeschlossen noch zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden können. Doch wird zum Unterschied von öffentlichrechtlichen Vorschriften die Beachtung zwingender zivilrechtlicher Bestimmungen nicht durch Aufsichtsbehörden herbeigeführt, sondern muß von dem durch deren Nichteinhaltung in seinen Interessen benachteiligten Arbeitnehmer selber klageweise durchgesetzt werden.

Unter den zivilrechtlichen Bestimmungen des Entwurfes findet sich eine, die aus dem Rahmen eines Arbeiterschutzgesetzes herausfällt, indem sie ausnahmsweise dem Interesse des Arbeitgebers dienen soll: das Verbot sog. Schwarzarbeit in Artikel 31, das heißt das Verbot von Berufsarbeit für einen andern unter das Gesetz fallenden Betrieb oder für Dritte während den vom Arbeitgeber bezahlten Ferien oder während der wöchentlichen oder täglichen Ruhezeit des Arbeitnehmers. Dieses Verbot bezweckt nicht etwa die Verhütung von Überanstrengung des Arbeitnehmers, die auch durch Arbeit im eigenen Haushalt und im Sport verursacht werden kann, sondern zielt eindeutig auf den Schutz des Arbeitgebers gegen unlauteren Wettbewerb von Seite des Arbeitnehmers ab.

Dienstvertragsrecht

Der Großteil der privatrechtlichen Bestimmungen, nämlich diejenigen über das Dienstverhältnis, wird ins Obligationenrecht verwiesen, womit sie über den Bereich des Arbeitsgesetzes hinaus ganz allgemein Geltung erhalten. Zu diesem Zwecke wird in Artikel 85 des Entwurfes eine Reihe von Bestimmungen des OR aufgeführt und dem zu revidierenden Arbeiterschutz angepaßt.

Unter den Änderungen, welche der Titel «Dienstvertrag» des OR erfahren soll, verdienen besondere Beachtung die Bestimmungen über die *Kündigungsfristen* und über die mit diesen im Zusammenhang gebrachte Abgangsentschädigung. Wenn etwas den Arbeitnehmer vor der Gefahr unvermittelter Entlassung und Stellenlosigkeit zu schützen geeignet ist, sind es der Dauer des Dienstverhältnisses angemessene Kündigungsfristen, mit denen dem Arbeitnehmer, namentlich dem Angestellten, besser gedient ist als mit einer Abgangsentschädigung. Die neuen Artikel 347 und 348 des OR unterscheiden nicht mehr lediglich zwischen unter- und überjährigem Dienstverhältnis, sondern staffeln innerhalb des letzteren nach zwei- bis fünf-, sechs- bis zehn-, elf- bis fünfzehn-, sechzehn- bis zwanzigjähriger und noch längerer Dienstdauer die Kündigungsfristen bis auf sechs Monate hinauf für Angestellte und acht Wochen für die andern Arbeitnehmer. Anschließend an diese den Wünschen und Interessen der Arbeitnehmer entgegenkommende Neuerung wird die Möglichkeit der Herabsetzung der verlängerten gesetzlichen Kündigungsfristen an die Bedingung der Bezahlung einer entsprechenden Abgangsentschädigung durch den Arbeitgeber geknüpft. Da diese nicht ein Schadenersatz für rechtswidrige Auflösung des Dienstverhältnisses, für welche besondere Vorschriften vorgesehen sind (OR 354 a und 354 b), sein soll, sondern eine Anerkennung für langjährige Dienste, kann es sich bei ihr lediglich um eine zwischen den Parteien getroffene Vereinbarung auf eine vom Gesetz abweichende Kündigungsfrist und nicht um eine einseitige Verfügung des Arbeitgebers handeln.

Besonderen Anlaß zur Kritik wird der Ausbau des Kündigungsschutzes im Sinne des *Verbotes der Kündigung* für gewisse Zeiten oder aus gewissen Gründen geben. Als unzeitig und unzulässig wird, in Erweiterung der Artikel 23 und 69 des Fabrikgesetzes, die Kündigung erklärt nicht nur *während* obligatorischen schweizerischen Militärdienstes, sondern auch während zwei Wochen vor und nach demselben, und nicht nur während den ersten vier Wochen unverschuldeter Krankheit, sondern, vom zweiten Dienstjahr an, in den ersten acht Wochen derselben. Hinzu kommt das auf acht Wochen vor und nach der Niederkunft verlängerte Kündigungsverbot für weibliche Arbeitnehmer, welche, wiederum in Anlehnung an das geltende

Fabrikgesetz, nach der Niederkunft während acht Wochen nicht beschäftigt werden dürfen, und vorher, vom Beginn der Schwangerschaft an auf bloße Anzeige hin vorübergehend oder längere Zeit von der Arbeit wegbleiben dürfen.

Als neuer Begriff wird die «*mißbräuchliche Kündigung*» in das Gesetz eingeführt. Mißbräuchlich soll sie gemäß Artikel 351 c des OR sein, wenn sie vorgenommen wird:

- a) wegen schweizerischen obligatorischen Militärdienstes des Dienstpflichtigen;
- b) wegen der Übernahme oder Ausübung eines öffentlichen Amtes durch den Dienstpflichtigen;
- c) wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit des Dienstpflichtigen zu einem bestimmten religiösen Glauben;
- d) wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit des Dienstpflichtigen zu einer rechtlich zulässigen politischen oder andern Organisation;
- e) wegen rechtlich zulässiger Tätigkeit außerhalb des Betriebes zur Wahrung politischer oder beruflicher Interessen;
- f) wegen pflichtgemäßer Tätigkeit des Dienstpflichtigen in einer betrieblichen Arbeitnehmersvertretung;
- g) wegen Geltendmachung gesetzlicher oder vertraglicher Rechte.

Gänzlich neu ist das höchst problematische Abstellen auf die Motive, die zur Kündigung geführt haben, allerdings nicht. Schon das geltende Fabrikgesetz verbietet die Kündigung wegen schweizerischen obligatorischen Militärdienstes, allerdings nicht im Sinne der Anfechtbarkeit der Kündigung, sondern lediglich mit der Wirkung der Unterbrechung der Kündigungsfrist für die Dauer des Militärdienstes. Im Entwurf zum künftigen Arbeitsgesetz sind nun aber die Tatbestände der mißbräuchlichen Kündigung stark vermehrt; sie greifen auf Gebiete über, auf denen dem kündigenden Betriebsinhaber sehr leicht wahrheitswidrige, belastende Motive unterschoben werden können.

Den Beweis dafür, daß ein vom Gesetz diskriminierter Kündigungsgrund vorliege, hat zwar der Arbeitnehmer zu erbringen; es genügt jedoch, daß er Umstände aufweist, aus denen auf unzulässige Motive geschlossen werden kann. Der Beurteilung solcher indizierender Umstände ist ein gewisser Spielraum gegeben, innerhalb welchem subjektive Auffassungen sich geltend zu machen vermögen. Um sich solcher zu erwehren, bleibt dem beklagten Arbeitgeber nichts anderes übrig, als den Gegenbeweis anzutreten dafür, daß die geltend gemachten verdächtigen Umstände seinen wahren Beweggründen nicht entsprechen, ein Beweis, der nicht immer leicht zu erbringen sein wird. Man braucht sich nur konkrete Fälle vor Augen zu halten,

beispielsweise die Entlassung eines militanten Kommunisten wegen pflichtwidrigen Verhaltens im Betriebe. Nicht allein der deswegen Entlassene, auch sein nachsichtiger Richter wird geneigt sein, den Grund der Kündigung in erster Linie in der politischen Gesinnung des Arbeitnehmers zu suchen für solange, als nicht der Arbeitgeber den unzweideutigen Gegenbeweis eines anderen Kündigungsgrundes zu erbringen vermag, wofür es ihm vielleicht an zuverlässigen Zeugen gebricht.

Die Bestimmung über die mißbräuchliche Kündigung fand sich schon im Vorentwurf vom Jahre 1945 und wurde damals auf Arbeitgeberseite allgemein und entschieden abgelehnt. Einer Streichung widersetzten sich aber die Arbeitnehmervertreter in der Expertenkommission für den neuen Entwurf. Dagegen wurde auf Veranlassung gewerblicher Arbeitgebermitglieder die Einleitung zu den weiter oben aufgeführten Tatbeständen wie folgt verklausuliert: «Nach Ablauf der Probezeit gilt die Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Dienstherrn als Rechtsmißbrauch, *wenn erwiesen ist*, oder die Umstände *eindeutig* erkennen lassen, daß sie hauptsächlich vorgenommen wird: folgen die oben aufgeführten lit. a—g. Die rechtsmißbräuchliche Kündigung ist nicht ungültig; aber sie berechtigt den Arbeitnehmer zu einer Klage auf Schadenersatz, sofern seine beim kündigenden Arbeitgeber angebrachte Einsprache nicht zu einer Verständigung führt. Die Entschädigung entspricht bei Angestellten dem Lohne von mindestens einem und von höchstens sechs Monaten, bei Arbeitern von mindestens zwei und von höchstens zwölf Wochen. Sie wird vom Richter festgesetzt, der dabei den Grad des Verschuldens, die Höhe des Schadens, die Dienstdauer, die soziale Lage und die Stellung des Dienstpflichtigen im Betriebe sowie die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Dienstherrn zu berücksichtigen hat.

Der formellen Gerechtigkeit halber hat auch der Arbeitgeber unter den gleichen Voraussetzungen gegenüber dem kündigenden Arbeitnehmer einen Anspruch auf Schadenersatz in gleichem Umfange, wobei aber seltsamerweise die Möglichkeit vorgesehen ist, die Zulässigkeit einer sog. mißbräuchlichen Kündigung vertraglich zuzulassen.

Kollektivvertragsrecht

Im Verlaufe der Vorarbeiten hatten sich lebhafteste Bestrebungen geltend gemacht nach grundsätzlich stärkerer *Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verbände* und der von solchen abgeschlossenen Kollektivverträge bei der Gestaltung und der Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen. Für die Ausarbeitung des vorliegenden Entwurfes ist zwar den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen mehrfach Gelegenheit zur Mitsprache geboten worden, einerseits

durch deren Vertretung in den die beiden Entwürfe beratenden Expertenkommissionen, anderseits anlässlich der Bekanntgabe des Vorentwurfes vom Jahre 1945 zur Stellungnahme. Der neue Entwurf selber sichert den Spitzenverbänden die direkte Mitwirkung bei der Ausarbeitung von Verordnungen und Ausführungsbestimmungen zu und eine indirekte durch ihre Vertretung in der vom Bundesrat zu bestellenden Arbeitsrechtskommission, der die Aufgabe der Begutachtung aller Verordnungs- und Ausführungserlasse sowie grundsätzlicher Fragen der Anwendung und des Vollzugs öffentlichrechtlicher Vorschriften zufällt. Endlich ist im Entwurf vorgesehen, daß den von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden gemeinsam bestellten paritätischen Kommissionen die Kontrolle der öffentlichrechtlichen Vorschriften des Gesetzes und der auf diesen beruhenden Verordnungs- und Ausführungsbestimmungen übertragen werden kann.

Mit all' dem sind jedoch die Erwartungen der gewerblichen Organisationen noch nicht zufriedengestellt. Ihnen ist es hauptsächlich um die wirksame Eingliederung ihrer Gesamtarbeitsverträge in ein nur als Rahmen aufgezogenes Gesetz zu tun. Ein für die Aufnahme von Kollektiv-Vereinbarungen geeignetes Gesetz müßte aber zur Voraussetzung haben, daß sämtliche Betriebe und Dienstverhältnisse durch gesamtarbeitsvertragliche Abmachungen erfaßt wären, eine Voraussetzung, die heute bei weitem nicht erfüllt ist und selbst bei ausgiebiger Entwicklung des Kollektiv-Vertragswesens nie erreicht werden wird, so daß es zur Erfassung sämtlicher Arbeitnehmer immer direkter gesetzlicher Vorschriften bedarf. Überdies würde der Ersatz gesetzlicher Bestimmungen durch kollektivvertragliche diesen öffentlichrechtlichen Charakter verleihen; denn öffentlichrechtliche Gesetzesvorschriften können nur durch solche gleicher Natur modifiziert oder ersetzt werden. Die Verleihung derart durchschlagender Gesetzeskraft würde aber mit der Entstehungsart der Gesamtarbeitsverträge und mit der ihnen innewohnenden Interessengebundenheit nicht vereinbar sein.

Um den angedeuteten Vorstellungen und Wünschen trotzdem Rechnung zu tragen, haben die Redaktoren des Gesetzentwurfes ein neuartiges Institut in die Vorlage eingeführt, das öffentlichrechtlichen Charakter besitzt und doch für die Anregung und Gestaltung von wirtschaftlichen Organisationen ausgeht. Artikel 36 des Entwurfes sagt darüber: «In den vom Gesetz ausdrücklich vorgesehenen Fällen können für einzelne Betriebs- oder Arbeitnehmergruppen Sonderbestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeit gemäß *gemeinsamem Vorschlag der Verbände* erlassen werden».

Es bedarf also zu einer solchen qualifizierten Rechtsverordnung eines gemeinschaftlichen oder übereinstimmenden Vorschlages eines Arbeitgeber- und eines Arbeitnehmerverbandes, von denen beiden

angenommen werden kann, daß sie die Mehrheit der Berufsangehörigen hinter sich haben. Der Vorschlag der Verbände muß den öffentlichen Interessen entsprechen und vorhandenen betrieblichen oder regionalen Verschiedenheiten angemessen Rücksicht tragen. Er ist untrennbar, d. h. kann von der zum Erlaß einer entsprechenden Verordnung zuständigen Behörde nur als Ganzes entgegengenommen oder zurückgewiesen werden. Zur Wahrung der Interessen anderer Wirtschaftskreise ist der Vorschlag den Kantonen und den Spitzenverbänden zur Stellungnahme zu unterbreiten. Zuständig zum Erlaß und, unter den gleichen Bedingungen, zur Abänderung und zur Aufhebung einer solchen Sonderverordnung ist der Bundesrat und für ein einzelnes Kantonsgebiet die vom Kanton hiefür bezeichnete Behörde. Die auf solche Weise zustande kommenden Vorschriften sind berufen, bestehende Gesetzes- oder Verordnungsbestimmungen ordentlicher Art zu ergänzen oder zu ersetzen, freilich bloß auf dem beschränkten Gebiet der Arbeits- und Ruhezeitregelung.

Das Institut der qualifizierten Rechtsverordnung tritt nicht an Stelle des Gesamtarbeitsvertragsrechtes. Dieses bleibt unabhängig davon als rein privatrechtliches Instrument weiterbestehen, dem zwar keine das öffentliche Recht abändernde, aber doch weiterentwickelnde Kraft verliehen ist; dem daneben ein viel umfangreicheres Sachgebiet innerhalb des privatrechtlich geordneten Arbeitsverhältnisses zur Regelung offen steht, und dessen Geltungsbereich mittels Allgemeinverbindlicherklärung ebenfalls auf alle Berufsangehörigen ausgedehnt werden kann. Die Ausgestaltung des Gesamtarbeitsvertragswesens liegt, im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, ganz in den Händen der Verbände; auch auf die Allgemeinverbindlicherklärung können sie nach bisherigen Erfahrung in der Regel rechnen, sofern sie den gesetzlichen Voraussetzungen entspricht, im besonderen die allgemeinen Interessen nicht verletzt und von der Mehrheit der Berufsangehörigen getragen wird. Wie es in dieser Beziehung mit der qualifizierten Verordnung bestellt sein wird, muß die Zukunft zeigen. Nach dem Wortlaut des Artikels 36 des Entwurfes ist der Erlaß einer qualifizierten Rechtsverordnung ebenfalls dem Ermessen der zuständigen Behörde anheimgegeben. Die Sonderverordnung wird ihren Wert, der auf den ersten Blick in die Augen sticht, in der Praxis erweisen müssen. Über gewisse grundsätzliche Bedenken kommt man aber im voraus nicht hinweg.

* * *

Die wenigen und knappen Ausschnitte aus dem neuen Entwurf zum Arbeitsgesetz dürften genügen, um einen Begriff zu geben von der Weitsichtigkeit und Problematik einer umfassenden Arbeiter-

schutzgesetzgebung. Zu den ihr eigenen gesetzestechnischen Schwierigkeiten hinzu kommen die materiellen Interessengegensätze, die es gilt durch einen volkswirtschaftlich tragbaren, dem sozialen Frieden dienenden Ausgleich zu überbrücken. Die Interessengegensätze, wie sie bei der Ausarbeitung eines solchen Gesetzes von den Parteien, oft mehr als notwendig, hervorgehoben und geltend gemacht werden, stehen einem gerechten Ausgleich hindernd im Wege oder drängen ihn vom juste milieu mehr oder weniger ab. Dabei wird von den Beteiligten meist zu wenig bedacht, daß sie trotz ihrer gegensätzlichen Auffassungen zusammen auf Gedeih und Verderb von der Produktivität der Unternehmungen, für die sie arbeiten, abhängen; daß ein für diese untragbarer Arbeiterschutz in seinen letzten Auswirkungen auf die eine oder andere Art — sei es durch gesteigerte Arbeitsintensität oder Mechanisierung — wettgemacht werden muß, soll die Wirtschaft nicht bleibenden Schaden erleiden und die Beschäftigungsmöglichkeiten nicht nachhaltig zurückgehen, Folgen, die vor allem die Unselbständigerwerbenden zu spüren bekommen. Diese haben deshalb an einem übersetzten Arbeiterschutz ebensowenig Interesse wie die Betriebsinhaber.

*En continuant de dire la vérité, nous empêcherons qu'on
l'enterre, elle finira par triompher.*

Maréchal Foch