

Das Fabrikarbeitsverhältnis.

Von Dr. Ed. Eichholzer,

Stellvertr. Sektionschef im Bundesamt für Industrie, Gewerbe
und Arbeit, Bern.

Das Fabrikarbeitsverhältnis, wie es in den nachstehenden Darlegungen verstanden wird, ist eine Erscheinung, die der für die Schweiz und das Fürstentum Liechtenstein durch das Bundesgesetz vom 18. Juni 1914/27. Juni 1919 betreffend die Arbeit in den Fabriken („Fabrikgesetz“) festgelegten positiven Rechtsordnung entspringt. Es begreift in sich die Gesamtheit der Beziehungen, die bestehen zwischen dem „Fabrikinhaber“ sowie der „Fabrik“ im Sinne dieses Gesetzes einerseits und dem „Arbeiter“ — ebenfalls im Sinne des Fabrikgesetzes — anderseits. Das Fabrikarbeitsverhältnis geht aus von dem (meist privatrechtlichen) Zustand zwischen dem Fabrikinhaber als Dienstherrn und dem vom Fabrikgesetz erfassten Arbeitnehmer als Dienstpflichtigem, erschöpft sich aber nicht darin. Es umschliesst und beeinflusst weitgehend das Dienstverhältnis, es vermengt sich mit diesem, wird aber nie mit ihm identisch. Die nachfolgenden Ausführungen sollen zur Aufhellung des Wesens des Fabrikarbeitsverhältnisses beitragen.

I. Der Titel über den Dienstvertrag, Art. 319 ff. des schweizerischen Obligationenrechtes, stellt den gesetzlichen Rahmen dar, innerhalb dessen sich die rechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abwickeln. Diese Regelung ist aber weit entfernt, eine totale zu sein. Abgesehen davon, dass eine Reihe jener Bestimmungen nachgiebiges Recht sind und daher, in der Praxis, abweichenden Parteivereinbarungen Platz machen,

sind dienstvertragliche Normen für grosse Gruppen von Arbeitnehmern auch ausserhalb des Obligationenrechtes vorhanden und treten an die Stelle der gemeinen Rechtsätze von Art. 319 ff., bzw. ergänzen sie.

Diese Gruppen, die also mehr oder weniger weit ausserhalb des Dienstvertragsrechtes des Obligationenrechts stehen, werden nicht durch es selbst und überhaupt nicht durch das Privatrecht, sondern durch das öffentliche Recht umschrieben. Als solche Gruppen seien erwähnt:

1. Die von der obligatorischen Unfallversicherung erfassten Arbeitnehmer. Für sie bringen die Art. 129 und 130 des Bundesgesetzes über die Kranken- und Unfallversicherung gewisse, hier nicht weiter zu erörternde Einschränkungen der Gültigkeit der obligationenrechtlichen Bestimmungen, soweit die Haftung für Unfälle und die Lohnzahlung bei Krankheiten oder Unfällen in Betracht kommt.

2. Die Lehrlinge. Für sie bringt das Bundesgesetz über die berufliche Ausbildung in seinem Abschnitt über die Berufslehre einen weitgehenden Einbruch in die Allgemeingültigkeit des Obligationenrechtes. Dessen Bestimmungen sind, nach Art. 23 des Berufsbildungsgesetzes, auf das Lehrverhältnis nur noch subsidiär anwendbar.

3. Die vom Bundesgesetz über die wöchentliche Ruhezeit erfassten Arbeitnehmer. Dieses sich auf den Handel im weitesten Sinne, das Handwerk, das Gastwirtschaftsgewerbe, gewisse Arten des Verkehrs erstreckende Schutzgesetz enthält u. a. Leitsätze über das Ausmass des Anspruches des Arbeitnehmers auf Unterkunft und Verpflegung (Art. 12) und über Entschädigungsansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor dem Bezug der den Arbeitnehmern zukommenden Ruhezeit (Art. 14).

4. Die vom Fabrikgesetz erfassten Arbeitnehmer, soweit es sich nicht um Angestellte im Sinne des Obligationenrechtes handelt, also die Fabrikarbeiter im engen Sinne. Für diese sind in Art. 21 ff. des Fabrikgesetzes

eine Reihe von Sonderbestimmungen, die das Rechtsverhältnis zum Fabrikinhaber betreffen, aufgestellt, welche dem Obligationenrecht vorgehen. Das Obligationenrecht behält im Art. 362, Abs. 2 das Fabrikgesetz ausdrücklich vor, während ein solcher Vorbehalt für die andern, eben aufgeführten Gesetze schon darum fehlt, weil sie jünger als das revidierte Obligationenrecht sind.

Die eben umschriebenen Gruppen greifen ineinander über. So steht der vom Fabrikgesetz erfasste Arbeitnehmer von Gesetzes wegen auch unter den Bestimmungen der obligatorischen Unfallversicherung; auf den Fabriklehrling findet neben dem Fabrikgesetz weitgehend das Berufsbildungsgesetz Anwendung; das Arbeitsverhältnis eines Fabrikarbeiters kann sich derart ändern, dass das Ruhezeitgesetz auf ihn wirksam wird. Hinzu tritt die Einwirkung des Arbeiterschutzes (des eigentlichen Inhaltes des Fabrikgesetzes), der nicht nur das Dienstverhältnis des Fabrikarbeiters im engern Sinne, sondern auch dasjenige der vom Fabrikgesetz erfassten Angestellten und aller andern unter dieses Gesetz fallenden Arbeitskräfte beherrscht. Ferner ist noch auf die, wenn auch praktisch wenig weitgreifende, die privatrechtliche Gesamtsituation aber doch mitbeeinflussende Erscheinung hinzuweisen, dass in Liechtenstein, wo das Fabrikgesetz auf Grund des Zollanschlussvertrages Anwendung findet, für das Dienstverhältnis nicht die nämliche obligationenrechtliche Rechtsordnung wie in der Schweiz gilt.

Vom Dienstverhältnis allein aus lässt sich also das Wesen des Fabrikarbeitsverhältnisses nicht bestimmen. Dieses hat seinen Ausgangspunkt in den Geltungsbereichnormen, folglich in den öffentlich-rechtlichen Bestandteilen des, wie das ganze Arbeitsrecht, aus öffentlichem und Privatrecht zusammengesetzten Fabrikgesetzes.

II. Das Fabrikarbeitsverhältnis als Rechtserscheinung
ist älter als die allgemeine Regelung des Dienstverhältnisses im Obligationenrecht. Es zeigte sich hier, was im

Bundesrecht verschiedentlich zu beobachten ist, dass neue, spezielle Teile einer Aufgabe früher in Angriff genommen werden als das Grundproblem selbst. Der Grund, weshalb das Fabrikgesetz vom 23. März 1877 (der Vorläufer des derzeit geltenden Gesetzes) neben seinen Arbeiterschutzbestimmungen auch schon solche zivilrechtlicher Natur hatte, ist zweifellos in der Anlehnung dieses Gesetzes an die bereits vorher bestandenen kantonalen Fabrikgesetze, zumal das zürcherische, und vielleicht an die deutsche Gewerbeordnung von 1869, die ebenfalls eingehende zivilrechtliche Normen mitenthielt, zu suchen. Auch Bluntschlis Plan, das Recht der Fabrikarbeiter im Obligationenrecht selbst, d. h. also für Zürich im entsprechenden Teil seines privatrechtlichen Gesetzbuches zu ordnen, fand eine gewisse Auferstehung bei Vorbereitung des schweizerischen Obligationenrechtes. Der Abschnitt über den Dienstvertrag im Obligationenrechts-Entwurf von 1869/1875 sah nämlich einzelne Rechtssätze vor, die sich nur auf Fabrikarbeiter bezogen. Nachdem aber kurz darauf das Fabrikgesetz kam, begnügte man sich im Obligationenrecht mit dem bereits erwähnten Vorbehalt der Fabrikgesetzgebung.

III. Wenn oben das Fabrikarbeitsverhältnis als Rechtserscheinung bezeichnet wird, so geschieht dies mit besonderm Nachdruck, da der gemeine Sprachgebrauch unter einer Fabrik nicht ohne weiteres das Nämliche versteht wie die sich an das Fabrikgesetz haltende Rechtssprache. Es sind diesem Gesetz Betriebe unterstellt, und es bestehen folglich Arbeitsverhältnisse, die man in der gewöhnlichen Sprache keineswegs als Fabriken, bzw. als Fabrikarbeitsverhältnisse bezeichnen würde. Diese Ausdrücke, im Rechtssinne gebraucht, sind nur vom gesetzten Recht her, das sie schuf, zu erfassen.

Zwei Faktoren müssen zusammenwirken, um ein Fabrikarbeitsverhältnis zu gestalten: der Abschluss und

Vollzug eines Dienst- oder im umfassendern Sinne eines Beschäftigungsverhältnisses einerseits und die diesem entstehende, bzw. sich als Ausfluss der Dispositionsbefugnisse des Fabrikinhabers ergebende Verwendung des Arbeiters in vom Fabrikgesetz erfassten Teilen eines industriellen Betriebes anderseits, wobei dessen Verrichtungen solche sein müssen, auf die das Fabrikgesetz anwendbar ist. Es gibt kein Fabrikarbeitsverhältnis, das nur auf einer Vereinbarung unter den Parteien beruhen würde, wie es auch nicht möglich ist, ein solches Verhältnis durch Vereinbarung seines besondern Charakters zu entkleiden. Hinter dem Fabrikarbeitsverhältnis steht privates und öffentliches Recht in gleicher Weise.

1. Damit ein Betrieb oder Betriebsteil vom Fabrikgesetz erfasst werde — um mit diesem Grundelement des Fabrikarbeitsverhältnisses zu beginnen — ist eine Unterstellungsverfügung des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit erforderlich (Fabrikgesetz Art. 2, Vollzugsverordnung zum Fabrikgesetz Art. 19). Die Unterstellung als Anknüpfungsbegriff für das Fabrikarbeitsverhältnis stellt sich dar als ein öffentlich-rechtlicher Gestaltungsakt mit weitgehenden öffentlich-rechtlichen — darunter auch zivilprozessualen und strafrechtlichen —, ferner aber auch privatrechtlichen Auswirkungen. Den Unterstellungsverfügungen im engern Sinne gleichwertig sind Verfügungen des genannten Amtes betreffend Änderung, d. h. Erweiterung bestehender Einträge in dem über die unterstellten Betriebe geführten amtlichen Fabrikverzeichnis (Art. 29 der Vollzugsverordnung). Da diese Einträge aus technischen Gründen den Tätigkeitsbereich der Fabrikbetriebe nur in grossen Umrissen wiedergeben können, hat sich in der Praxis noch eine dritte Art von Unterstellungsentscheiden herausgebildet, die in der amtlichen Interpretation der vorhandenen Einträge besteht. Zu diesem Vorgehen entschliesst sich die Behörde, wenn in einem konkreten Fall die Wünschbarkeit der Abklärung des Wirkungsbereiches einer Unterstellung besteht.

Die Gerichte sind nicht befugt, von sich aus darüber zu befinden, ob und wieweit ein Betrieb dem Fabrikgesetz unterstellt sei oder nicht. Sie können die dem Bundesamt vorbehaltene Handhabung der sachlichen Geltungsbereichbestimmungen nicht ersatzweise, in einem konkreten Streitfall, vornehmen¹⁾). Richterliche Gewalt wirkt bei Umschreibung der „Fabrik“ nur im Rahmen der Verwaltungsrechtspflege durch das Bundesgericht mit: Entscheide des Bundesamtes in Unterstellungssachen können mittelst der Verwaltungsgerichtsbeschwerde an dieses weitergezogen werden.

2. Nun die Verwendung des Arbeiters in dem vom Fabrikgesetz auf Grund der Unterstellung erfassten Betrieb. Es handelt sich bei dieser Verwendung um einen rein tatsächlichen, aus dem Beschäftigungsverhältnis entstehenden Erfüllungsvorgang, der allerdings einen rechtlichen Ausgangspunkt — eben das Beschäftigungsverhältnis — wie auch rechtliche Folgen — die Anwendung des Fabrikgesetzes — hat. Die Tätigkeit in einem unterstellten Betrieb genügt für sich allein nicht, um ein Fabrikarbeitsverhältnis entstehen zu lassen. Ausschlaggebend ist die Art der Tätigkeit und das Beschäftigungsverhältnis. Jene muss in industriellen Verrichtungen bestehen. Es ist eine Tatfrage, ob im einzelnen Falle diese Voraussetzung erfüllt ist. Die Fabrikgesetzgebung bietet nur wenige Anhaltspunkte dafür, wann industrielle Verrichtungen des Arbeiters vorliegen, obwohl es sich hier um eine der Unterstellung des Betriebes ebenbürtige Grundlage für die Anwendung dieser Gesetzgebung handelt. Es besteht auch kein dem Fabrikverzeichnis an die Seite zu stellendes Register, das über die Personen massgebend Auskunft gäbe, die als Schutzobjekte vom Fabrikgesetz erfasst werden. Wohl wird dem Fabrikinhaber die Führung eines Arbeiter-

¹⁾ Siehe hiefür den ein Zivilurteil eines Gerichtes aufhebenden Beschwerdeentscheid des Bundesrates vom 25. 7. 1929 i. S. Cot-tier, publiziert „Verwaltungsentscheide der Bundesbehörden“, Jahr 1929, Nr. 100.

verzeichnisses vorgeschrieben (Fabrikgesetz Art. 10). Allein, der Inhalt dieses Verzeichnisses ist nicht ausschlaggebend. Es können dem Arbeiter daraus, dass sein Dienstherr es unterlässt, ihn in das Arbeiterverzeichnis einzutragen, keine Rechtsnachteile erwachsen, so wenig wie eine nicht im industriellen Betrieb verwendete Arbeitskraft durch Aufnahme in das Verzeichnis die rechtlichen Eigenschaften eines Fabrikarbeiters erwirbt.

Die Art der Verwendung des Arbeiters ist nicht nur massgebend dafür, ob er selbst vom Fabrikgesetz erfasst werde, sie ist auch bestimmd für die Einschätzung der Arbeitsstätte, wo die Verwendung geschieht oder von der diese geleitet wird, als Fabrik oder als Nichtfabrik. Ohne die Verwendung von Arbeitskräften, deren Tätigkeit die Merkmale von Fabrikarbeit trägt, kann die Unterstellung eines Betriebes nicht erfolgen (siehe Art. 1, Abs. 2, des Fabrikgesetzes, Art. 1 der Vollzugsverordnung). Wohl aber kann die einmal verfügte Unterstellung aufrechterhalten bleiben, auch wenn keine Fabrikarbeiter mehr im Betrieb beschäftigt sind. Die Unterstellung bleibt in Kraft, bis sie rechtskräftig aufgehoben ist (Art. 22 der Vollzugsverordnung).

Die Beschäftigung des Arbeiters mit Verrichtungen im industriellen Betrieb braucht keineswegs eine immerwährende zu sein, um ein Fabrikarbeitsverhältnis zu begründen oder als Grundlage für die Unterstellung eines Betriebes zu dienen: Das Fabrikarbeitsverhältnis kann bestehen bleiben, auch wenn vorübergehend diese Beschäftigung durch eine andersgeartete vertauscht wird — wobei allerdings während dieser Zeit die Erfassung des Arbeiters vom Fabrikgesetz in ihren Wirkungen sich verringert —, und die Unterstellung wird verfügt nicht so sehr gestützt auf die im Moment des Unterstellungs-vorganges hinsichtlich der Verwendung von Arbeitskräften bestehende Sachlage, als vielmehr unter Berücksichtigung der Situation, wie sie sich während des Unterstellungsverfahrens darbot.

3. Die Verwendung des Arbeiters muss nicht nur von einer bestimmten tatsächlichen Beschaffenheit sein, sie muss auch einem bestimmt gearteten Beschäftigungsverhältnis entspringen. In der Regel entspricht dieses dem Dienstverhältnis zwischen Arbeiter und Fabrikinhaber, das seinerseits sich als Dienstvertrag, als öffentlich-rechtliche Anstellung, als familienrechtliche Dienstleistung oder als ein sonstwie geartetes, sich auf Arbeitsleistung beziehendes Rechtsverhältnis darstellen kann. Es kommt aber vor, dass ein solches, ausserhalb des Fabrikgesetzes wurzelndes Dienstverhältnis fehlt. So erklärt Art. 9 der Vollzugsverordnung zum Fabrikgesetz, dass, wenn ein Verein oder eine Genossenschaft Inhaber der Fabrikanlage ist und darin auf gemeinsame oder eigene Rechnung Mitglieder dieser juristischen Personen tätig sind, die Mitglieder als Arbeiter, Verein oder Genossenschaft aber als Fabrikinhaber anzusehen sind. Auch Art. 10 und 12, Abs. 2, weisen Arbeitern einen „Fabrikinhaber“ zu, der zivilrechtlich nicht ihr Dienstherr ist. Praktisch bedeutsam ist vor allem die letztere Bestimmung. Darnach gilt in der Stickerei, wenn die Stickmaschinen von mehr als einem Unternehmer betrieben werden, sich aber in gemeinsamen Räumen befinden, als Fabrikinhaber die Gesamtheit der Unternehmer.

Massgebend dafür, wer als Fabrikinhaber zu betrachten sei, ist letzten Endes die Fabrikanlage, vom Standpunkt der Betriebsführung aus gesehen. „Die Fabrik als industrielle Anstalt kann mit einer Unternehmung identisch sein, braucht es aber nicht.“²⁾ Der rechtliche Ausgangspunkt des Fabrikarbeitsverhältnisses ist, wenn schon Dienstvertrag zwischen Fabrikinhaber und Arbeiter bei weitem vorherrscht, keineswegs eindeutig bestimmt; vor allem müssen Fabrikinhaber im Sinne des Fabrikgesetzes und Arbeitgeber nicht identisch sein. Die Rechtsfigur

²⁾ Siehe Entscheidungen des Bundesgerichtes, Bd. 61 I 54, Erw. 1.

des Fabrikinhabers ist eine Einheit nur vom Standpunkt des Arbeiterschutzes aus gesehen.

IV. Es folgen nun noch Erörterungen über Beginn, Inhalt und Ende des Fabrikarbeitsverhältnisses.

1. Der Regelfall für den Beginn des Fabrikarbeitsverhältnisses ist, dass er mit dem Beginn des Beschäftigungs-, d. h. des Dienstverhältnisses zusammenfällt: Ein Dreher tritt in den Dienst einer Maschinenfabrik und wird von dieser in ihren dem Fabrikgesetz unterstellten Werkstätten beschäftigt.

Nicht so einfach liegen die Umstände, wenn ein Betrieb, der schon bisher Arbeiter beschäftigte, aber dem Fabrikgesetz nicht unterstellt war, nachträglich unterstellt wird. Dieser Fall ereignet sich bei Neuunterstellungen stets; die Unterstellungsverfügung wird in der Praxis immer in einem Zeitpunkt getroffen, wo der Betrieb Arbeiter bereits verwendet. Die Zeitspanne, während der das Fabrikgesetz auf Arbeitsverhältnisse, die vor der Unterstellung begannen, keine Anwendung findet, kann sehr kurz sein — so bei Neugründungen, die zum vorneherein Fabrikcharakter haben; sie kann sich aber auch auf lange Dauer erstrecken. Die Unterstellung wirkt auf die bestehenden Arbeitsverhältnisse weitgehend ein, rein formal schon dadurch, dass sie sich fortan zum Teil nach andern Rechtsquellen richten. Das Fabrikgesetz enthält keine Bestimmung über die Anwendung des bisherigen und des neuen Rechtes auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse. Da auch die privatrechtlichen Bestimmungen des Fabrikgesetzes zwingendes Recht darstellen und die öffentlich-rechtlichen Bestimmungen, d. h. die Arbeiterschutzzvorschriften, ohnehin absolute Geltung beanspruchen, darf davon ausgegangen werden, dass mit der rechtskräftig gewordenen Unterstellungsverfügung auf der ganzen Linie das neue Recht zur Anwendung komme. Die Frage, ob der Übergang zum neuen Rechtszustand den Parteien einen Anspruch auf Rücktritt vom Dienstvertrag aus

wichtigen Gründen gebe, lässt sich nur von Fall zu Fall beantworten. Sie hat die Gerichte übrigens kaum beschäftigt.

Die einzelnen Bestimmungen des Fabrikgesetzes werden auf das Arbeitsverhältnis nur einwirken; soweit es in den Bereich dieser Bestimmungen gerät. Man kann trotzdem den mit einem Fabrikarbeiter abgeschlossenen Dienstvertrag von Anfang an von den Gesichtspunkten des Fabrikgesetzes aus betrachten, wenn schon es vorkommen mag, dass dieser Arbeiter einstweilen ausserhalb des Geltungsbereiches der Arbeitszeitbestimmungen beschäftigt wird, dieser wichtigste Teil des Fabrikgesetzes auf ihn vorläufig also keine Anwendung findet.

2. Der Inhalt des Fabrikarbeitsverhältnisses ist verschieden, je nach der Besonderheit des Rechtsgrundes und der Art der Beschäftigung. Es wird unter Umständen an Bedeutung hinter dem Beschäftigungsverhältnis zurücktreten — so bei dem nur von Zeit zu Zeit im Wirkungsbereich der Fabrik tätigen Monteur —; es kann jedoch das Beschäftigungsverhältnis auch überschatten, so wenn ein normales, unkompliziertes Dienstverhältnis vorliegt und die Arbeit des Fabrikarbeiters Richtung und Inhalt praktisch nicht nur vom, vielleicht ohne schriftliche Aufzeichnungen zustande gekommenen, Dienstvertrag, sondern durch die öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Fabrikgesetzes und das Direktionsrecht des Fabrikinhabers erhält. Ohnehin wird unter der Einwirkung des Fabrikgesetzes das Beschäftigungsverhältnis weitgehend umgeformt. Besteht dieses Beschäftigungsverhältnis in einem Dienstvertrag, so muss er sich verschiedene Einbuchtungen, teils zugunsten des Arbeitgebers — sein Wille ist durch das Mittel der Fabrikordnung der stärkere —, teils zugunsten des Arbeitnehmers — Arbeiterschutz — gefallen lassen. Das Fabrikarbeitsverhältnis ist eine natürliche Folge der Einreihung einer Arbeitskraft in die Arbeitsvorgänge einer Fabrik und in die Betriebsorganisation der Fabrik. Man kann sich ihm nicht entziehen. Ander-

seits findet, was die Anwendbarkeit der einzelnen Bestimmungen des Fabrikgesetzes, auch der privatrechtlichen, betrifft, sie ihre natürliche Begrenzung darin, ob überhaupt im einzelnen Falle Tatbestände vorliegen, die ihrer Natur nach unter diese Bestimmungen fallen können. So wird man die Kündigungsbestimmungen des Gesetzes (Art. 21 ff.) nur anwendbar erklären, wenn ein Dienstverhältnis im engern Sinne besteht, nicht aber wenn die Beschäftigung in der Fabrik aus anderm Rechtsgrunderfolgt.

Den Inhalt des Fabrikarbeitsverhältnisses in allen Einzelheiten zu bestimmen würde den Rahmen dieser Ausführungen überschreiten, da es hier nur darauf ankam, zu zeigen, dass eine eigene, als Fabrikarbeitsverhältnis zu bezeichnende, sich im Beschäftigungsverhältnis nicht erschöpfende Rechtserscheinung überhaupt besteht. Der Inhalt ist verschieden je nach der Besonderheit und der Örtlichkeit der Arbeitsleistungen. Ein in der Fabrik Tätiger, dem beispielsweise Angestellteneigenschaft zu kommt und der zum Aufsichtspersonal gehört, wird verhältnismässig wenig davon spüren, dass er vom Fabrikgesetz erfasst wird, weil seine privatrechtlichen Beziehungen zum Fabrikinhaber sich, gemäss Art. 20 des Fabrikgesetzes, ausschliesslich nach dem Obligationenrecht richten und er hinsichtlich der Arbeitszeit unter den die Arbeitsdauer nur in Umrissen begrenzenden Vorschriften über die Hilfsarbeit (Art. 64 des Fabrikgesetzes) steht. Dagegen bedeutet für den Fabrikarbeiter im engern Sinn das Fabrikgesetz, die Fabrikordnung und die auf Grund des Gesetzes erlassene Zeiteinteilung seiner dienstlichen Beanspruchung einen weitgehend umfassenden Kodex seines Berufslebens, namentlich wenn man noch die zivilprozessualen Bestimmungen des Gesetzes und dessen Grundlegung für das Einigungswesen mitheranzieht. Das rechtliche und das soziale Bild des typischen Fabrikarbeiters erhält Konturen und Farbe vom Fabrikgesetz aus.

3. Beendigt wird das Fabrikarbeitsverhältnis im einzelnen Falle durch die Entziehung des Arbeiters aus

dem Wirkungsbereich des Fabrikgesetzes, womit nicht die Aufhebung des Beschäftigungsverhältnisses verbunden zu sein braucht. Eine allgemeine Auflösung der bestehenden Fabrikarbeitsverhältnisse erfolgt durch die Aufhebung der Unterstellung des Betriebes unter das Fabrikgesetz, die ihrerseits nur durch die Unterstellungsbehörde erfolgen kann (abgesehen von der hier nicht weiter zu erörternden Aufhebung durch das Bundesgericht im Beschwerdeverfahren). Dauert das während der Zeit der Unterstellung bestandene Dienstverhältnis nach Aufhebung der Unterstellung fort, so erhebt sich die Frage, ob die Bestimmungen des Fabrikgesetzes nachwirken. Ohne weiteres wird dies der Fall sein, wenn deren Inhalt in einen schriftlichen Vertrag übernommen wurde. Ob, bei bloss stillschweigend oder unvollständig geordnetem Vertragsinhalt, nach Streichung des Betriebes im Fabrikverzeichnis bei gleichbleibender Art der Beschäftigung automatisch die normalen Rechtsbestimmungen diejenigen der Fabrikgesetzgebung verdrängen, dies im Streitfalle zu entscheiden wäre Sache der Rechtsprechung.

Das Fabrikarbeitsverhältnis wirkt, wenn auch das ihm zugrunde gelegene Beschäftigungsverhältnis in Wegfall gekommen ist, auf alle Fälle insoweit nach, als Zu widerhandlungen des Fabrikinhabers gegen das Fabrikgesetz, z. B. Überschreitungen der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit, strafbar sind, selbst wenn die Arbeiter, denen die Mehrarbeit zugemutet wurde, im Zeitpunkt der Beurteilung der Zu widerhandlung bereits nicht mehr im Dienste der Fabrik stehen.

V. Dem Fabrikarbeitsverhältnis zur Seite zu stellende Rechtserscheinungen finden sich auch im Rahmen anderer sozialpolitischer Gesetze vor. Es sei hier namentlich auf die kantonalen Arbeiterinnenschutzgesetze hingewiesen, die zum Teil einen ähnlich weitgreifenden Inhalt wie das Fabrikgesetz besitzen. Es sei aber auch das Rechtsverhältnis der von der obligatorischen Unfall-

versicherung erfassten Arbeitskräfte erwähnt, das sich mit dem Fabrikarbeitsverhältnis verbindet, wo immer vereinbarte, in Abhängigkeit geleistete Arbeit in Fabriken vorkommt. Es besteht hinsichtlich der Anwendung der obligatorischen Unfallversicherung auf einzelne Personen eine reiche Gerichtspraxis, gipfeln in derjenigen des eidgenössischen Versicherungsgerichtes. Der Dienstvertrag im herkömmlichen Sinne gilt auch hier, wie für die Anwendung des Fabrikgesetzes, längst nicht mehr als *Conditio sine qua non* für die Unterstellung der Arbeitskraft unter die Versicherung.

Letzten Endes ist aber jeder Arbeitsvertrag, keineswegs einzig derjenige, wo der daran beteiligte Arbeitnehmer von speziellen Arbeiterschutzzvorschriften umhegt wird, nur innerhalb gewisser gesetzlicher Abschränkungen, die sich nicht in den Vertragsbestimmungen erschöpfen, vollziehbar. Beim Fabrikarbeitsverhältnis besteht nur die Eigentümlichkeit, dass diese Begrenzungen zu einem erheblichen Teil in einem Gesetz, eben im Fabrikgesetz, vereinigt und so besonders sichtbar gemacht sind. Abschliessend ist jedoch auch das Fabrikgesetz keineswegs, macht es doch selbst ausdrücklich Vorbehalte zugunsten der anderweitigen Gesetzgebung, so des Obligationenrechtes oder der Bundesvorschriften über elektrische Anlagen. Die allgemeinen Schranken der Rechtsordnung beherrschen auch das Fabrikarbeitsverhältnis. Es kann nicht von einem eigentlichen Sonderrecht des Fabrikarbeiters gesprochen werden, wohl aber von einer Anpassung der Gesetzgebung an die Arbeit in den Fabriken, soweit eine solche Anpassung sachlich geboten ist.
