

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 66 (1974)
Heft: 11-12

Artikel: Aufgaben und Praxis der Arbeitsaufsicht
Autor: Aebi, Max
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354710>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 02.04.2025

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

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

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

Aufgaben und Praxis der Arbeitsaufsicht

Max Aebi, kantonaler Arbeitsinspektor, Solothurn

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

ein Spannungsfeld mit Explosivkraft entstehen soll. Unsere Arbeit darf nicht nur nach optimalen wirtschaftlichen Gesichtspunkten gestaltet werden, sondern muss auch nach optimaler Bedürfnisbefriedigung ausgerichtet sein.

Das Eidgenössische Arbeitsgesetz

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

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

Zeitalter der Mitbestimmung müssen selbstverständlich auch die Arbeitnehmer zur Einhaltung des Arbeitsgesetzes motiviert und zur Mitarbeit herangezogen werden. Mit vereinten Kräften von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sollte es dann besser als bis anhin gelingen, das Arbeitsgesetz einzuhalten und damit Schäden abzuwenden.

Kantonaler Vollzug des Arbeitsgesetzes

Während die materiellen Vorschriften im Arbeitsgesetz der Bund aufstellte, hat er deren Vollzug in Artikel 41 zur Hauptsache den Kantonen übertragen. Die meisten Kantone haben eigens hiefür eine verantwortliche Amtsstelle geschaffen. Oft sind diesen Stellen auch noch andere Aufgaben verwandter Art zugeteilt. Dem kantonalen Vollzug des Arbeitsgesetzes obliegt im wesentlichen: Die

IN BLINDEM EIFER

Über einer sich ins Unendliche dehnenen rosaübertünchten Landschaft aus Rost und grauem Belag schwimmen Marzipanwölkchen lustig im Himmelblau.

Von den Flüssen steigt übler Geruch auf. Die Fischer ziehen fein säuberlich Dutzende von lackierten Fischen aus Blech an Land und gehen frohlockend über die reiche Beute nach Hause. Zu Hause die Frau strickt an einem nimmer endenwollenden Strumpf aus Luft und zählt in blindem Eifer jede einzelne Masche; gewoben aus Gram und aus Misshmut.

Brigitte Meng

Aufsicht und Kontrolle über die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften durch periodische Kontrollen in den Betrieben; die Plangenehmigung; die Betriebsbewilligung; die Erteilung von Bewilligungen für ausserordentliche Arbeitszeiten, soweit hiefür nicht das BIGA zuständig ist; die Erteilung von Ausnahmbewilligungen für Jugendliche; die Beratung der Betroffenen; das Ergreifen der notwendigen Massnahmen, wenn Vorschriften nicht eingehalten werden. Dem Bund obliegen die Oberaufsicht über den Vollzug sowie vereinzelt Vollzugshandlungen, so die Verfügungen in Sachen Unterstellung und Streichung industrieller Betriebe und bestimmte Arbeitszeitbewilligungen. Zur Überwachung des Vollzuges hat der Bund vier Eidgenössische Ar-

beitsinspektorate und den arbeitsärztlichen Dienst eingesetzt. Die Tätigkeit der Eidgenössischen Arbeitsinspektorate ist vorwiegend beratender, begutachtender und kontrollierender Art. Auch dem arbeitsärztlichen Dienst stehen diese Aufgaben zu; überdies ist er für die wissenschaftliche Bearbeitung von Fragen der Arbeitshygiene und der Arbeitsmedizin zuständig.

Selten berührt ein Gesetz derart weite Kreise wie es das Arbeitsgesetz tut. Entsprechend umfangreich ist denn auch die darin behandelte Materie. Die Mittel, welche die Kantone in eben diesen Vollzug stecken können, sind beschränkt. Demzufolge steht fast durchwegs eine ungenügende Zahl von Inspektoren zur Verfügung. Eine periodische Kontrolle aller Betriebe in angemessenen Zeitabständen ist nicht möglich. Im Schnitt vermag ein Arbeitsinspektor jährlich um die 300 Betriebsinspektionen zu verkraften. Beim technischen Inspektor werden es weniger sein, weil dieser durch die rege Bautätigkeit mit der Planbegutachtung stark in Anspruch genommen ist. Eine Steigerung der Inspektionstätigkeit auf Kosten der Schreibtischarbeit ist nicht gewinnbringend, wie die Erfahrung zeigt. Ohne ein gewisses Mass Zwang und damit Korrespondenzen, Bewilligungen und Verfügungen hat der Vollzug zu wenig Durchschlagskraft. Im praktischen Vollzug werden deshalb Schwerpunkte gebildet und in der Reihenfolge der zu behandelnden Geschäfte Dringlichkeitsstufen aufgestellt. In diesem Sinne hat sich denn auch der Vollzug des Arbeitsgesetzes seit dessen Inkraftsetzung entwickelt, wobei graduelle Unterschiede von Kanton zu Kanton zu verzeichnen sind. Eben solche sind andererseits auch feststellbar in der Unterstützung der Kantone durch die Oberaufsichtsorgane des Bundes.

Unfallverhütung

Schöne Erfolge zeigen sich in bezug auf die Einhaltung des Arbeitsgesetzes, während andererseits noch vieles zu tun bleibt. Im letzteren Zusammenhang sei nur auf die allzuvielen Unfälle mit ihren persönlichen Folgen und den enormen wirtschaftlichen Verlusten hingewiesen. Auch auf diesem Gebiet wäre ein weit gewichtigerer Erfolg möglich, wenn sich alle Beteiligten noch mehr als bis anhin engagierten. Dies setzt voraus, dass die Oberaufsicht des Bundes wie der Vollzug der Kantone reorganisiert werden und die Arbeitgeber wie die Arbeitnehmer vermehrt in der Teamzusammenarbeit den Erfolg suchen. Parallel dazu muss eine bessere Motivierung zu dieser schönen Aufgabe und eine bessere Schulung der Spezialisten auf allen Stufen einsetzen.