

**Zeitschrift:** Rote Revue : sozialistische Monatsschrift  
**Herausgeber:** Sozialdemokratische Partei der Schweiz  
**Band:** 40 (1961)  
**Heft:** 1

**Artikel:** Der Entwurf zum Arbeitsgesetz  
**Autor:** Traubner, J.  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-337264>

### **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:** 15.03.2025

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

## Der Entwurf zum Arbeitsgesetz

*Der Arbeitsgesetzentwurf hat lange genug auf sich warten lassen. Nachdem er nun vorliegt, können wir eine erste Stellungnahme veröffentlichen, in der Erwartung, daß uns von berufener Seite noch weitere Beiträge zugehen. Der Verfasser dieses Artikels ist als Jurist und Volkswirtschaftler besonders berufen, sich über diese Materie zu äußern. Ausführlich kommentiert er zunächst die einzelnen Bestimmungen, um sich dann in einer kritischen Würdigung kürzer zu fassen.*

*Die Redaktion.*

Der Bundesrat hat unter dem Datum des 30. September 1960 der Bundesversammlung den Entwurf eines Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) mit einer ausführlich gehaltenen Botschaft zur parlamentarischen Behandlung unterbreitet. Ein mit der Entstehungsgeschichte des Entwurfes nicht Vertrauter könnte leicht annehmen, daß ein jetzt zu erlassendes Arbeitsgesetz schon eines oder mehrere der Probleme der gesetzlichen Regelung zuführen will, welche den Gegenstand lebhafter Diskussion innerhalb der Industriegesellschaft bilden und sich vor allem auf das Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht der Arbeiter, ihre Beteiligung am Gewinn und am Eigentum der Unternehmen, in denen sie tätig sind, beziehen. Nein, so weit sind wir noch nicht. Das Arbeitsgesetz ist eigentlich ein Arbeitsschutzgesetz, und es soll – wie es in der Botschaft heißt – eine bundesrechtliche Ordnung des gesamten Arbeitsschutzes in die Wege leiten und zu einem übersichtlichen geschlossenen Ganzen zusammenfassen. Seiner Verwirklichung soll dann eine Revision des Dienstvertragsrechtes im Obligationenrecht folgen. Der Entwurf umfaßt demnach nur den öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz und enthält die Vorschriften über die Gesundheitsvorsorge und die Unfallverhütung, die Arbeits- und Ruhezeit sowie den Sonderchutz der jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer. Wegen ihres Zusammenhanges mit den öffentlich-rechtlichen Vorschriften ist die Regelung der Betriebsordnung mit einbezogen worden.

### I.

Wir müssen es uns versagen, die Entwicklung des Arbeitsschutzrechtes bis zum gegenwärtigen Stande hier ausführlich zur Darstellung zu bringen, und wollen uns auf die Anführung einzelner wichtiger Daten seines Fortschreitens beschränken. Die Kantone sind dem Bund in der Arbeitsschutzgesetzgebung vorausgegangen. Erst durch die revidierte Bundesverfassung von 1874 erhielt er im Art. 34, Abs. 1, die Kompetenz, «einheitliche Be-

stimmungen über die Verwendung von Kindern in den Fabriken, über die Dauer der Arbeit erwachsener Personen und über den Schutz der Arbeiter gegen einen die Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter gefährdenden Gewerbebetrieb zu erlassen». Auf dieser Grundlage wurde eine Reihe von Bundesgesetzen, insbesondere das vom 23. März 1877 betreffend die Arbeit in den Fabriken, erlassen. Es wurde am 1. April 1905 durch die Beschränkung der Samstagarbeit ergänzt und am 18. Juni 1914 durch das neue Bundesgesetz betreffend die Arbeit in den Fabriken ersetzt. Dieses trat jedoch erst am 1. Januar 1920 in Kraft, nachdem der in ihm noch vorgesehene zehnstündige Arbeitstag durch das Gesetz vom 27. Juni 1919 aufgehoben und die 48stündige Normalarbeitswoche eingeführt worden war. Für die übrige gewerbliche Arbeit wurde nach der Gründung der Internationalen Arbeitsorganisation im Jahre 1919 eine Reihe von Bundesgesetzen über Teilgebiete des Arbeitsschutzes erlassen, die gleichzeitig die Voraussetzungen für die Ratifikation von internationalen Arbeitsübereinkommen durch unser Land bildeten. Mit der Revision der Wirtschaftsartikel der Bundesverfassung vom 6. Juli 1947 hat der Bund im Absatz 1a des Art. 34<sup>ter</sup> die Kompetenz zur Gesetzgebung über den Schutz der Arbeiter in unbeschränktem Umfange erhalten, nachdem ihn dieser, am 5. Juli 1908 der Verfassung beigefügte Artikel in seiner damaligen Fassung schon ermächtigt hatte, auf dem Gebiete des Gewerbewesens einheitliche Bestimmungen aufzustellen. Mit den Vorarbeiten für den jetzt vorliegenden Entwurf war schon im Jahre 1931 begonnen worden, aber sie wurden immer wieder, selbst nach dem Inkrafttreten der revidierten Wirtschaftsartikel, unterbrochen. Schließlich waren sie mit Rücksicht auf die Vorlage für ein Bundesgesetz über den Gesamtarbeitsvertrag und dessen Allgemeinverbindlichkeit zurückgestellt worden, das am 28. September 1956 angenommen und auf den 1. Januar 1957 in Kraft gesetzt wurde. Ihre Wiederaufnahme und Beendigung wurden nicht zuletzt durch die Motion vom 4. und 19. Juni 1958 beschleunigt, welche den Bundesrat beauftragte, die Arbeiten an der in Rede stehenden Vorlage nach Möglichkeit zu fördern.

Der kantonalen Gesetzgebung über den Arbeitsschutz war auch noch nach den dem Bunde eingeräumten Kompetenzen ein ansehnliches Wirkungsfeld verblieben, auf dem sie sich rege und erfolgreich betätigte.

Das Gesetz soll auf alle öffentlichen und privaten Betriebe wie die der Industrie, des Handwerks, des Handels und anderer Unternehmen, welche Dienstleistungen erbringen, sowie auf Forstbetriebe öffentlicher Waldungen, mit einzelnen noch anzuführenden Ausnahmen, anwendbar sein. Da aber der Betrieb die Grundlage seiner Anwendbarkeit bildet, sagt uns der Gesetzgeber auch sogleich, was er unter einem solchen verstehen will: «Ein Betrieb im Sinne des Gesetzes liegt vor, wenn ein Arbeitgeber dauernd oder vorübergehend einen oder mehrere Arbeitnehmer beschäftigt, unabhängig davon, ob

bestimmte Einrichtungen oder Anlagen vorhanden sind (Art. 1). Die Botschaft führt an, daß die Eidgenössische Betriebszählung des Jahres 1955 für Industrie, Handwerk, Handel, Banken, Versicherungen, Verkehr und Dienstleistungen insgesamt 264 022 Betriebe mit 1 594 644 Arbeitnehmern ergeben hat. Wenn in dieser Zahl auch Betriebe eingerechnet sind, welche nicht unter das neue Gesetz fallen, so haben wir auf der anderen Seite zu berücksichtigen, daß in den letzten fünf Jahren zahlreiche neue Betriebe entstanden sind und daß im gleichen Zeitabschnitt die Zahl der Arbeitnehmer – denken wir nur an die der Fremdarbeiter – ebenfalls stark gestiegen ist. Diese Angaben lassen uns das große Anwendungsgebiet des Gesetzes erkennen.

Die Ausnahmen von seiner Geltung, und zwar in bezug auf den betrieblichen wie auch auf den persönlichen Bereich, sind dann im Art. 2 abschließend aufgezählt. Von den ersteren seien insbesondere erwähnt: Verwaltungen und Betriebe des Bundes, der Kantone und der Gemeinden, welche vorwiegend Beamte und andere in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehende Personen beschäftigen, sowie die Schweizerische Nationalbank und die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt, ferner Betriebe, die der Bundesgesetzgebung über die Arbeitszeit bei Eisenbahnen und anderen Verkehrsanstalten unterstehen. Dann werden vom Gesetz jene Betriebe nicht erfaßt, die der Bundesgesetzgebung über die Seeschifffahrt unter der Schweizer Flagge unterstehen, weil diese Tätigkeit sich außerhalb unseres Staatsgebietes abwickelt und daher der Einwirkung der inländischen Behörden entzogen ist. Die Besonderheiten der landwirtschaftlichen und gärtnerischen Urproduktion sowie die des Fischfanges machen es ebenfalls erforderlich, daß ihre Betriebe von der Anwendung des Arbeitsgesetzes ausgenommen werden. Schließlich besteht kein Bedürfnis, ihm die Hausangestellten zu unterstellen, zumal für die Beachtung seiner Vorschriften in privaten Haushaltungen praktisch keine Gewähr geschaffen werden kann. Deshalb werden auch diese dem Gesetz nicht unterstellt.

Zu den Personen, welche infolge ihrer beruflichen Tätigkeit oder Stellung in den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes nicht einbezogen sind, gehören vor allem diejenigen geistlichen Standes und andere Personen, welche im Dienste von Kirchen stehen, sowie Angehörige von Ordens- oder Mutterhäusern oder anderer religiöser Gemeinschaften. Für die vielen internationalen Organisationen, welche ihren Sitz in unserem Lande haben, ist es von Bedeutung, daß ihr Personal den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes nicht zu unterliegen hat. Das gleiche gilt für das innerhalb unserer Grenzen wohnhafte Personal öffentlicher Verwaltungen ausländischer Staaten, so die Mitglieder des offiziellen Personals der beim Bunde akkreditierten diplomatischen Vertretungen und die Konsuln. Dann besteht für das fliegende Personal der vorwiegend im internationalen Verkehr tätigen Luftverkehrsbetriebe

das von der Schweiz ratifizierte Abkommen vom 7. Dezember 1944 über die internationale Zivilluftfahrt. Seine Bestimmungen machen die Unterstellung des erwähnten Beschäftigtenstandes unter unser Gesetz gegenstandslos. Auch für die Rheinschiffer sind deren Arbeitsbedingungen im internationalen Abkommen vom 21. Mai 1954, das am 1. Dezember 1959 in Kraft getreten ist, einheitlich und so umfassend geregelt, daß für einzelstaatliche Vorschriften kein Raum mehr verbleibt. Für Arbeitnehmer, welche diesem Abkommen unterstehen, hat daher unser Gesetz nicht zu gelten. Ferner gibt der Bundesrat der Auffassung Ausdruck, daß Arbeitnehmer, welche eine höhere leitende Tätigkeit innehaben, wegen dieser Stellung im Betriebe keines öffentlich-rechtlichen Schutzes bedürfen. Aus ähnlichen Erwägungen sollen auch die Personen vom Arbeitsschutzgesetz ausgenommen werden, die eine wissenschaftliche Tätigkeit im Betriebe ausüben, sowie Künstler, die, wie zum Beispiel Leiter von Orchestern und Solisten, als selbständig Tätige zu betrachten sind. Wir verstehen und anerkennen die Motive des Bundesrates, wüßten aber auch von der Überbeanspruchung von Arbeitnehmern in höherer Stellung und gar über die von wissenschaftlichen Mitarbeitern, nicht zuletzt auf Grund eigener Erfahrungen, manches wenig Erfreuliche zu berichten. Wenn schließlich die Heimarbeiter, welche der Bundesgesetzgebung über die Heimarbeit unterstehen, von unserem Gesetz ausgenommen werden, so erachten wir dieses Vorgehen für begründet. Das Heimarbeitsgesetz, welches bestehen bleiben soll, regelt nämlich Sachfragen, die für andere Arbeitsverhältnisse nicht in Betracht kommen, während andererseits die meisten Vorschriften des Arbeitsgesetzes mit Rücksicht auf die besondere Natur der Heimarbeit, auf diese nicht angewendet werden können.

Eine besondere Regelung erhalten im Art. 3 die Familienbetriebe. Handelt es sich um solche, in welchen ausschließlich jene Mitglieder der Familie des Arbeitgebers beschäftigt sind, die in einem besonders engen familienrechtlichen Verhältnis zu ihm stehen, fallen sie nicht unter das Arbeitsgesetz. Dagegen unterliegen ihm in vollem Umfange die Arbeitsverhältnisse von Drittpersonen sowie diejenigen solcher Familienmitglieder, welche nicht auf Grund einer familienrechtlichen Verpflichtung im Familienbetrieb tätig sind. Im ersten Fall haben wir es mit reinen, im zweiten mit gemischten Familienbetrieben zu tun. Der Ehegatte des Arbeitgebers ist unter allen Umständen vom Gesetze auszunehmen, dagegen können einzelne seiner Bestimmungen auf jugendliche Familienmitglieder durch Verordnung anwendbar erklärt werden, soweit dies für sie zum Schutze von Leben, Gesundheit oder Sittlichkeit erforderlich ist.

In diesem Zusammenhang möchten wir von uns aus noch hinzufügen, daß beispielsweise auch Produktivgenossenschaften oder Gesellschaften, in denen ausschließlich deren Mitglieder beziehungsweise Gesellschafter tätig sind, nicht dem Arbeitsgesetz unterworfen werden können.



Eine der wichtigsten Auseinandersetzungen bei der Ausarbeitung des Gesetzesentwurfes hatte die Umschreibung des «industriellen Betriebes» zum Gegenstand. Die Begriffsbestimmung, zu der dann die Verfasser auf Grund einer einmütigen Stellungnahme der zuständigen Kommissionen gelangten, ist im Art. 4 niedergelegt. Nach dieser haben als industrielle Betriebe solche mit fester Anlage von dauerndem Charakter für die Herstellung, Verarbeitung oder Behandlung von Gütern oder für die Erzeugung, Umwandlung oder Übertragung von Energie zu gelten, sofern die Arbeitsweise oder die Arbeitsorganisation durch Maschinen oder andere technische Einrichtungen oder durch serienmäßige Verrichtungen bestimmt und für die vorgenannten Betriebszwecke wenigstens sechs Arbeitnehmer beschäftigt werden. Ferner haben als industrielle Betriebe ohne Rücksicht auf die Beschäftigtenzahl jene zu gelten, deren Arbeitsweise oder Arbeitsorganisation wesentlich durch automatisierte Verfahren bestimmt werden oder in denen Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer besonderen Gefahren ausgesetzt sind. Soweit jedoch das Gesetz besondere Vorschriften für industrielle Betriebe enthält, sind diese auf den einzelnen Betrieb nur auf Grund einer Unterstellungsverfügung des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit anwendbar.

## II.

Wir haben in den vorstehenden Ausführungen versucht, uns mit dem Begriffe des Betriebes im Sinne des Arbeitsgesetzes vertraut zu machen und seinen Geltungsbereich, vor allem durch Anführung der Ausnahmen seiner Anwendung in sachlicher und personeller Beziehung abzugrenzen. Nunmehr wollen wir uns in weiterer Anlehnung an den Aufbau des Gesetzes der Behandlung der einzelnen seiner Schutzbestimmungen zuwenden.

Die Maßnahmen zum Schutze von Gesundheit und Leben der Arbeitnehmer gehören zu den Hauptaufgaben des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes, und der Arbeitgeber ist verpflichtet, diejenigen zu treffen, welche nach den Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar sowie den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Die gleichen Verpflichtungen des Arbeitgebers beziehen sich auf den Schutz der Umgebung des Betriebes vor dessen schädlichen Auswirkungen auf Menschen, Tier- und Pflanzenwelt. Bei der Ausführung dieser Aufgaben hat er seine Arbeitnehmer zur Mitwirkung heranzuziehen und diese sind verpflichtet, ihn bei der Anwendung der Vorschriften über die Gesundheitsvorsorge und Unfallverhütung zu unterstützen. (Art. 5 und 6.) Mit Rücksicht auf die gleichen Vorschriften hat derjenige, welcher einen industriellen Betrieb errichten oder umgestalten will, zunächst um die Genehmigung seines Planes anzusuchen und er erhält die Bewilligung zur Betriebsaufnahme erst nach Feststellung,

daß Bau und Einrichtung des Betriebes der Plangenehmigung entsprechen. Beide Genehmigungen erteilt die kantonale Behörde nach Einholung eines Gutachtens des Eidgenössischen Arbeitsinspektorates und für die Plangenehmigung auch noch der Weisungen der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt. (Art. 7.)

Wir wenden uns nunmehr den Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeit zu, welche für den Arbeitsschutz von grundlegender Bedeutung sind.

### III.

Mit der Behandlung dieser Frage betreten wir ein Gebiet, auf dem verschiedenartige Interessen aufeinanderstoßen. Sie haben ihre Wurzel heute bereits weniger in divergierenden Auffassungen über die Dauer der Arbeitszeit als in der Verschiedenartigkeit der Beurteilung der wirtschaftlichen Gegebenheiten. Der Gesetzgeber müßte daher bemüht sein, eine Einheitlichkeit der Regelung mit einer Anpassungsfähigkeit an die Verhältnisse einzelner Wirtschaftszweige und Betriebsgruppen zu verbinden. Auf diese Weise sollte deren Bedürfnissen und denen der Gesamtwirtschaft nach Möglichkeit Rechnung getragen werden. Diese Absicht soll durch die Festlegung von Höchstarbeitszeiten ihre Verwirklichung erhalten, wobei – schon gestützt auf die bisherige Erfahrung – von der Annahme ausgegangen wird, daß Gesamtarbeits- oder Einzeldienstverträge weiterhin das anpassungsfähigste Mittel zu einer Regelung der Arbeitszeit unter diesen Höchstgrenzen bilden werden. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit soll demnach 46 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für Büropersonal, technische und andere Angestellte, 52 Stunden für Arbeitnehmer des Baugewerbes und andere Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern mit witterungsbedingtem Arbeitsausfall und 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer betragen (Art. 8).

Von den zahlreichen Einzelvorschriften, die schon im Gesetzesentwurfe selbst enthalten sind und nicht erst der Aufnahme in die Durchführungsvorschriften vorbehalten bleiben sollen, seien erwähnt: Auf Büropersonal, technische und andere Angestellte, die im gleichen Betrieb oder Betriebsteil mit Arbeitnehmern beschäftigt sind, für welche eine längere wöchentliche Höchstarbeitszeit gilt, hat diese ebenfalls Geltung. Die Tagesarbeit darf im Sommer nicht vor 5 und im Winter nicht vor 6 Uhr beginnen, nicht länger als bis 20 Uhr dauern, ist aber für Arbeitnehmer von industriellen Betrieben an Tagen vor Sonn- und Feiertagen spätestens um 17 Uhr zu beenden. Überzeitarbeit darf ausnahmsweise geleistet werden, und zwar bei Dringlichkeit der Arbeit oder außerordentlichem Arbeitsandrang sowie für Inventuraufnahmen, Rechnungsabschlüsse und Liquidationsarbeiten. Zur Vermeidung oder Beseitigung von Betriebsstörungen nur dann, wenn dem Arbeitgeber

andere Vorkehren nicht zugemutet werden können. Die Fälle sind abschließend aufgezählt. Die Überzeitarbeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer zwei Stunden im Tag, außer an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen, nicht überschreiten und im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr als 220 Stunden betragen. Dabei darf der Arbeitgeber bis 60 Stunden ohne behördliche Bewilligung anordnen. Der Lohnzuschlag für die Überzeitarbeit hat wenigstens 25 Prozent zu betragen (Art. 9 bis 11).

Der Entwurf führt schließlich den Begriff der «Hilfsarbeit» in das Gesetz ein (Art. 12) und will darunter die folgenden, abschließend aufgezählten Verrichtungen verstehen, sofern sie die ordentliche Dauer der täglichen Arbeit überschreiten oder an Sonntagen oder an anderen arbeitsfreien Tagen ausgeführt werden müssen. Es sind dies: die täglichen Verrichtungen, welche die eigentliche Arbeit vorbereiten oder beenden, das tägliche Reinigen der Arbeitsräume und das Wegschaffen der Abfälle, die periodischen Hauptreinigungsarbeiten in den Arbeitsräumen und andere periodisch wiederkehrende Verrichtungen, die unaufschiebbare Instandstellung von Arbeitsmaschinen, Apparaten, Transporteinrichtungen und Fahrzeugen sowie schließlich die Bedienung und Instandhaltung von Anlagen, welche dem Betrieb Luft, Wasser, Licht, Wärme, Kälte, Dampf und Kraft vermitteln. Zu ihrer Ausführung darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit überschritten werden. Während die als letzte angeführten Verrichtungen Funktionen darstellen, welche für die ständige Inangahaltung des Betriebes erforderlich sind und daher in der Regel von Arbeitnehmern verrichtet werden, die ausschließlich mit dieser Aufgabe betraut sind, bilden die anderen meistens zusätzliche Arbeiten zu der normalen Betätigung der Arbeitnehmer.

Eine Ergänzung der Vorschriften über die Arbeitszeit bilden diejenigen über die Pausen. Unter ihnen haben wir die aus physiologischen Gründen notwendigen Unterbrechungen der Arbeit anzusehen. Ihre im Gesetze angegebene Dauer, welche sich nach der Länge der Arbeitszeit richtet, stellt ein absolutes Minimum dar, das durch eine Vereinbarung zwischen den Beteiligten nicht unterschritten werden darf. Die Pausen selbst haben als Arbeitszeit zu gelten, wenn die Arbeitnehmer während derselben an ihrem Arbeitsplatz zu verbleiben haben (Art. 13).

#### IV.

Gleichzeitig aber leiten die Bestimmungen über die Pausen diejenigen über die Ruhezeit ein (Art. 14 bis 20). Sie haben das grundsätzliche Verbot der Nacht- und der Sonntagsarbeit sowie die Ausnahmen von beiden zum Gegenstande und enthalten noch die Vorschriften über die Ersatzruhe. Danach kann eine vorübergehende Nachtarbeit behördlich bewilligt werden,



wenn hierfür ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird und eine dauernde oder regelmäßig wiederkehrende, wenn sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist. Die gleichen Gründe haben für die Erteilung einer Bewilligung zur Arbeit an Sonntagen zu gelten. Dabei erfolgt das Verbot der Sonntagsarbeit nicht nur wegen der Einhaltung der wöchentlichen Ruhezeit, sondern auch mit Rücksicht auf die Sonntagsheiligung und auf das Familienleben. Darum muß auch wenigstens einmal innert dreier Wochen ein ganzer Sonntag als wöchentlicher Ersatzruhetag freigegeben werden. Auch hat der Lohnzuschlag für vorübergehende Sonntagsarbeit mindestens 50 Prozent zu betragen, während der für vorübergehende Nacharbeit mit nur mindestens 25 Prozent angesetzt wird. Den Abschnitt über die Ruhezeit schließen dann die Bestimmungen ab, nach welchen den Arbeitnehmern jede Woche ein freier Halbtage zu gewähren ist, wenn die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als fünf Tage verteilt wird, ausgenommen die Wochen, in welche ein arbeitsfreier Tag fällt sowie das Verbot der Abgeltung der Ruhezeit durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die angeführten Bestimmungen über die Arbeits- und Ruhezeit könnten bei Schichtarbeit und im Falle eines ununterbrochenen Betriebs nicht eingehalten werden. Solche Arbeiten bedürfen daher zu ihrer Ausführung einer behördlichen Bewilligung. Diese ist zu erteilen, wenn für die zweischichtige Tagesarbeit, welche mit einer Verschiebung der Grenzen für die Tagesarbeit verbunden ist, ein Bedürfnis, für die vorübergehende drei- oder mehrschichtige Arbeit ein dringendes Bedürfnis und für die dauernde oder regelmäßig wiederkehrende die Unentbehrlichkeit aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen nachgewiesen wird. Die letzterwähnte Beweisführung ist auch für die Erteilung der Bewilligung zu einem ununterbrochenen Betrieb erforderlich (Art. 21 bis 23).

Überdies können für jede außerhalb der normalen Tagesarbeitszeit zu verrichtende Arbeit durch Verordnung weitere Bestimmungen zum Schutze der Arbeitnehmer aufgestellt werden, und auf dem gleichen Wege kann – soweit dies zum Schutze ihrer Gesundheit notwendig ist – die wöchentliche Höchstarbeitszeit für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern verkürzt werden. – Schließlich führt das Gesetz Beispiele von Gruppen von Betrieben und Arbeitnehmern auf, für die mit Rücksicht auf die besonderen Verhältnisse Sonderbestimmungen erlassen werden können. Zur Illustration nennen wir die Betriebe, welche den Bedürfnissen des Fremdenverkehrs oder der landwirtschaftlichen Bevölkerung dienen sowie das Bodenpersonal der Luftfahrt. Auch wird die zuständige Behörde allgemein ermächtigt, ausnahmsweise geringfügige Abweichungen von den Vorschriften über die Arbeitszeitbewilligungen zu gewähren, wenn deren Befolgung außerordentliche Schwierigkeiten entgegenstehen würden (Art. 24 bis 26).

## V.

Wir wenden uns nunmehr der Betrachtung des den jugendlichen und den weiblichen Arbeitnehmern dienenden Sonderschutzes zu. Als Jugendliche haben Arbeitnehmer beiderlei Geschlechtes bis zum vollendeten 18. Altersjahr zu gelten. Der Arbeitgeber hat auf ihre Gesundheit und Sittlichkeit gebührend Rücksicht zu nehmen. Grundsätzlich dürfen Jugendliche vor dem vollendeten 15. Altersjahr nicht beschäftigt werden. Ausnahmen hievon sowie von einigen anderen, den Jugendlichen dienenden Bestimmungen können auf dem Verordnungswege festgelegt werden. Ferner hat ihre Arbeitszeit eine Begrenzung zu erfahren und eine allfällige Überzeit oder Hilfsarbeit sowie der obligatorische Unterricht sind auf sie anzurechnen. Ferner dürfen Jugendliche an Sonntagen und während der Nacht nicht beschäftigt werden und das letzterwähnte Verbot gilt auch für Arbeitnehmer im 19. Altersjahr. Schließlich erwachsen dem Arbeitgeber besondere Fürsorgepflichten bei einer Erkrankung oder sonstigen Gefährdung des Jugendlichen (Art. 27 bis 30).

Auch auf Leben, Gesundheit und Sittlichkeit der weiblichen Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber gebührend Rücksicht zu nehmen, und dieser Rücksichtnahme wegen kann die Verwendung weiblicher Arbeitnehmer für bestimmte Arbeiten untersagt oder von besonderen Voraussetzungen abhängig gemacht werden. Ebenso hat ihre Tagesarbeit eine Begrenzung zu erfahren, und zur Nacht- oder Sonntagsarbeit dürfen sie nur unter besonderen durch Verordnung zu bestimmenden Voraussetzungen herangezogen werden. Besondere Vorschriften sollen überdies noch zum Schutze der Schwangeren und Mütter sowie der weiblichen Arbeitnehmer, die einen Haushalt zu besorgen haben, gelten. So dürfen Schwangere nur mit ihrem Einverständnis und nur während der normalen täglichen Arbeitszeit und Wöchnerinnen erst nach Ablauf von acht Wochen nach ihrer Niederkunft beschäftigt werden. Stillenden Müttern ist die zum Stillen notwendige Zeit freizugeben. Endlich ist bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit auf weibliche Arbeitnehmer, die einen Haushalt mit Familienangehörigen besorgen, nach Möglichkeit Rücksicht zu nehmen (Art. 31 bis 34).

## VI.

Um die für alle Arbeitnehmer oder für bestimmte Arbeitnehmergruppen einheitlich geltenden Vorschriften in einer schriftlich niedergelegten «Ordnung» zusammenzufassen und den Arbeitnehmern im Betrieb bekanntzugeben, sieht der Entwurf eine Betriebsordnung vor. Sie ist für industrielle Betriebe obligatorisch und muß Bestimmungen über das Verhältnis der Arbeitnehmer im Betriebe, die Lohnperiode, Zeit und Ort der Lohnzahlung, Kün-

digungsfristen und -termine sowie über die Gesundheitsvorsorge und die Unfallverhütung enthalten. Wurde sie zwischen dem Arbeitgeber und einer von den Arbeitnehmern frei gewählten Vertretung schriftlich vereinbart, so ist sie der kantonalen Behörde nur bekanntzugeben, wogegen es deren Genehmigung bedarf, wenn sie vom Arbeitgeber nur nach Anhören der Arbeitnehmer erlassen wurde. Doch darf eine Betriebsordnung weder dem zwingenden Recht noch den für den Arbeitgeber verbindlichen Gesamtarbeitsverträgen widersprechen. Für nichtindustrielle Betriebe kann freiwillig eine Betriebsordnung nach der Gesetzesvorschrift aufgestellt und bekanntgemacht werden (Art. 35).

## VII.

Abweichend vom Aufbau des Entwurfes wollen wir ein den Arbeitnehmern in mehreren der vorstehenden Artikel eingeräumtes Recht an dieser Stelle zusammenfassend zur Darstellung bringen. So ist das Einverständnis des einzelnen Arbeitnehmers erforderlich bei Gewährung von Freizeit zum Ausgleich von Überzeitarbeit (Art. 11/4), vorübergehender Nachtarbeit (Art. 15/1), vorübergehender Sonntagsarbeit (Art. 17/1), der Zusammenlegung von freien Halbtagen (Art. 19/2), bei der Vornahme geringfügiger Ausnahmen von den Vorschriften über Arbeitszeitbewilligungen (Art. 26). Überdies hat der Arbeitgeber den beteiligten Arbeitnehmern beim Ausgleich ausfallender Arbeitszeit (Art. 10), bei der Anordnung bewilligungsfreier Überstunden (Art. 11/3) und bei vorübergehender Sonntagsarbeit (Art. 18/2) Gelegenheit zur Meinungsäußerung zu geben und diese nach Möglichkeit zu berücksichtigen (auch Art. 44).

Wir kommen nunmehr zur Betrachtung der Bestimmungen, welche die Durchführung des Gesetzes zum Gegenstand haben. Nach diesen ist der Bundesrat zum Erlaß von Verordnungen und Ausführungsbestimmungen in den vom Gesetz ausdrücklich vorgesehenen Fällen beziehungsweise zur näheren Umschreibung einzelner seiner Vorschriften zuständig. Vor ihrem Erlaß sind die Kantone und die eidgenössische Arbeitskommission anzuhören, und den zuständigen Organisationen der Wirtschaft ist Gelegenheit zur Meinungsäußerung zu geben. Die erwähnte Kommission wird vom Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement bestellt und hat aus Vertretern der Kantone, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie aus wissenschaftlichen Sachverständigen in gleicher Zahl zu bestehen. Der Vollzug des Gesetzes und der Verordnungen obliegt den Kantonen unter der Oberaufsicht des Bundes, dem sie nach Ablauf jedes zweiten Jahres Bericht zu erstatten haben. Überdies ist der Bund zum Erlaß von Verwaltungsbestimmungen für die Vollzugs- und Aufsichtsbehörden zuständig (Art. 36–40). Auch die Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind verpflichtet, den Behörden bei der Erfüllung ihrer

Aufgaben durch Auskunftserteilung, durch Vorlage von Unterlagen, aus denen die Einhaltung der Vorschriften ersichtlich ist, und durch Bekanntgabe des Stundenplanes behilflich zu sein. Ergibt sich die Notwendigkeit zur Einbringung eines Bewilligungsgesuches, so hat es der Arbeitgeber rechtzeitig einzureichen (Art. 41–46).

Die Artikel 46–50 behandeln Verfügungen und Verwaltungsmaßnahmen. Unter den ersteren haben wir jede von der zuständigen Behörde erlassene Erteilung oder Verweigerung einer Bewilligung oder Genehmigung zu verstehen. Sie können jederzeit geändert oder aufgehoben werden, wenn sich die zugrunde liegenden Tatsachen ändern. Die behördlichen Vorkehren bei Nichtbefolgung von Vorschriften oder Verfügungen sind verschieden je nach der Schwere der Nichtbefolgung. Sie können vom Fehlbaren die Einhaltung der nicht befolgten Vorschrift verlangen, aber auch die Benützung von Räumen und Einrichtungen verbieten und selbst den Betrieb für eine bestimmte Zeit schließen. Ebenso können erteilte Arbeitszeitbewilligungen bei ihrer mißbräuchlichen Verwendung entzogen und eine Wiedererteilung gesperrt werden. Eine grundsätzliche Neuerung enthält die Vorschrift, nach welcher die Behörde bei Verstößen, durch die auch Bestimmungen eines Gesamtarbeitsvertrages verletzt werden, in geeigneter Weise auf die Maßnahmen der Vertragsparteien zu dessen Durchführung Rücksicht zu nehmen hat. Dadurch soll auch der Absicht, die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nach Möglichkeit zu fördern, Rechnung getragen werden.

Die Verwaltungsrechtspflege ist im Entwurf im Interesse eines vermehrten Rechtsschutzes wesentlich ausgebaut. Gegen Verfügungen des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit über die Unterstellung industrieller Betriebe ist die Verwaltungsgerichtsbeschwerde an das Bundesgericht, gegen andere Verfügungen des gleichen Amtes die Beschwerde an das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement zulässig, während gegen Verfügungen der kantonalen Behörde Beschwerde bei der kantonalen Rekursbehörde erhoben werden kann. Beschwerdeberechtigt ist nicht nur der von einer Verfügung unmittelbar Betroffene, sondern auch die Verbände der Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie andere Personen, die ein unmittelbares Interesse nachweisen können (Art. 51–54).

Bezüglich der Strafbestimmungen, die in den Artikeln 55–58 behandelt werden, sei bemerkt, daß der Entwurf für die Durchsetzung der materiellen Vorschriften den Vollzug durch die Verwaltungsorgane in den Vordergrund stellt, so daß er sich auf ein Mindestmaß von Strafbestimmungen beschränken kann, die zur Wahrung des öffentlichen Interesses unerläßlich sind. Ähnlich wie bei den Verwaltungsmaßnahmen kann bei der Bemessung der Strafe auf die Sanktionen der Verbände bei gleichzeitiger Verletzung eines

Gesamtarbeitsvertrages Rücksicht genommen werden. Die besonderen Bestimmungen des Strafgesetzbuches bleiben vorbehalten, und die Strafverfolgung selbst ist Sache der Kantone.

### VIII.

Die Annahme des Arbeitsgesetzes in einer vom Entwurf nicht wesentlich abweichenden Fassung wird eine Änderung mehrerer geltender Bundesgesetze zur Folge haben. Es sind dies das Schuldbetreibungs- und Konkursgesetz, das Obligationenrecht, das Kranken- und Unfallversicherungsgesetz, das Arbeitszeit-, Heimarbeits- und Handelsreisendengesetz sowie das Organisationsgesetz. Die an ihnen vorzunehmenden Änderungen sind in den Artikeln 59–65 enthalten. Wir wollen uns nur mit den Änderung des Obligationenrechts als der praktisch wichtigsten befassen. Sie bezieht sich auf die Ferienordnung und ist in dem neu einzufügenden Art. 341<sup>bis</sup> enthalten. Durch seine Aufnahme in das OR wird eine zivilrechtliche Ordnung der Ferien einer öffentlich-rechtlichen vorgezogen. Sie sieht einen lediglich nach dem Alter des Arbeitnehmers abgestuften Anspruch vor, nach welchem die bezahlten Ferien mindestens zwei und bei jugendlichen Arbeitnehmern mindestens drei Wochen zu betragen haben. Dieser Anspruch bezieht sich auf das beim gleichen Arbeitgeber geleistete Dienstjahr. Durch Gesamtarbeits- oder Einzeldienstverträge können weitergehende Ansprüche festgesetzt werden.

\*

Wir haben uns in den vorstehenden Ausführungen bemüht, den materiellen Inhalt des Gesetzesentwurfes möglichst vollständig wiederzugeben, wogegen wir glaubten, uns bei der Behandlung seiner Durchführungsvorschriften auf die Angabe jener Bestimmungen beschränken zu können, welche für seine Verwirklichung von maßgebender Bedeutung sind. Die einzelnen Arbeitnehmer werden begreiflicher- und berechtigterweise in dem Gesetzeswerk vor allem nach einer Antwort auf die Frage suchen, welche Verbesserungen es ihnen gegenüber ihrer gegenwärtigen Lage bringen dürfte, und werden dabei die sie angehenden Vorschriften nicht zuletzt an ihren eigenen Erfahrungen überprüfen. In diesem Bemühen werden sie ihre Berufsorganisationen unterstützen und dadurch zu den bisherigen, weitere begründete Unterlagen für ihre Stellungnahme zu den einzelnen Problemen des Entwurfes gewinnen. In Ergänzung ihrer Bestrebungen wollen wir den Versuch machen, das Gesetzeswerk als Ganzes von einzelnen uns wichtig erscheinenden Gesichtspunkten aus zu überprüfen, es im Zusammenhang mit der bestehenden Wirtschafts- und Gesellschaftsverfassung sowie an unseren Zielsetzungen für deren Umgestaltung zu beurteilen.



Die bedeutenden Fortschritte, welche auf dem Gebiete des Arbeitsschutzes in den letzten Jahrzehnten erzielt wurden, und die Art und Weise, in der heute vielfach um Arbeitnehmer geworben wird, verleiten hier und da zu der Auffassung, daß gegenwärtig ohnehin schon alles nur Mögliche geschehe, um die Arbeitsverhältnisse günstig zu gestalten. Es sei daher überflüssig, derart umfassende Arbeitsschutzmaßnahmen zu erlassen, wie sie im Entwurf enthalten sind. Wir können uns dieser Auffassung nicht anschließen. Wohl ist die Erkenntnis, daß Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer ihret- und des Volksganzen wegen geschützt werden müssen, eine allgemeine geworden, aber die Ansichten über das Maß des benötigten Schutzes sind noch sehr verschieden. Darum bedarf es verbindlicher Bestimmungen, welche den Arbeitnehmern ein Mindestmaß an Schutz garantieren und auf deren Grundlage sie ihre Bestrebungen auf dem Gebiete der sozialen Arbeitspolitik fortsetzen können. Viel mehr als eine solche Grundlage ist ja der Entwurf auch tatsächlich nicht, und wenn auch weniger heute, so werden die Arbeitnehmer in Krisenzeiten seine Sicherheiten für die Erhaltung des errungenen Arbeitsschutzes bestimmt benötigen. Doch vielleicht können wir einen bescheidenen Beitrag zur Annäherung der divergierenden Auffassungen leisten, wenn wir das Wesen der Arbeit, so wie wir es im Alltagsgeschehen erfassen, seine materielle und ideelle Wertung zur Darstellung bringen. Arbeiten heißt sich mühen, heißt seine geistigen und physischen Kräfte einsetzen und sich anstrengen, um Aufgaben auszuführen, welche einem gestellt wurden oder die man freiwillig auf sich genommen hat. Es ist daher begreiflich, daß die Arbeitnehmer eine Verkürzung der Arbeitszeit und eine Minderung der mit der Arbeit verbundenen Beschwerlichkeiten anstreben. Sie sind sich aber gleichzeitig bewußt, daß ein Nicht-arbeiten-Können oder Nicht-arbeiten-Dürfen etwas Bedrückendes und auf längere Zeit Unerträgliches ist, daß der Mensch ohne Arbeit nicht leben kann. Ergibt sich aus dieser Erkenntnis eine wohl theoretisch bleibende Grenze für die Verkürzung der Arbeitszeit, so entsteht eine praktisch wirksame durch unseren Willen, den errungenen Lebensstandard nicht nur zu erhalten, sondern nach Möglichkeit noch zu erhöhen. Das für diesen Zweck erforderliche Sozialprodukt wird nicht als Geschenk vom Himmel fallen, wir müssen es durch unsere Arbeit schaffen und wahrscheinlich noch ein Mehr leisten, um unsere Verpflichtungen gegenüber den Völkern der Entwicklungsländer zu erfüllen. Diese Aufgaben bestimmen das Zeitmaß unserer Arbeit. Wenn wir es durch Inanspruchnahme von Naturkräften, die wir uns dienstbar gemacht haben, und durch noch vermehrte Verwendung von Maschinen vermindern können, dann sollen wir sie nutzen. Wie der wirtschaftliche Fortschritt nicht durch den sozialpolitischen gehemmt werden soll, so darf aber auch dieser nicht wirtschaftlichen Interessen geopfert werden. Die mit der industriellen Kapitalbildung entstandene marktmäßige Bewertung der menschlichen Arbeit wirkt trotz

geänderten Auffassungen, welche gerade in der Sozialpolitik ihren Ausdruck finden, noch immer nach und verschleiert deren wahren Sinn und Charakter. Wir aber müssen sie sichtbar machen, um den Arbeitnehmern zu helfen, jene Stellung und Achtung in der Gesellschaft zu erringen, welche ihren Leistungen für diese entspricht. Freiligrath schrieb vor über hundert Jahren die Verse: «Mann der Arbeit, aufgewacht, und erkenne Deine Macht, alle Räder stehen still, wenn Dein starker Arm es will.» Damals waren die organisierten Arbeitsniederlegungen das Neue und zeigten den Arbeitern selbst und der übrigen Gesellschaft die aus dem Zusammenschluß der ersteren resultierende Macht. Heute aber erkennen wir sie an ihren positiven Leistungen, im Drehen und nicht im Stillstand der Räder. Gleichzeitig anerkennen wir die soziale Verpflichtung, alle Voraussetzungen zu schaffen, damit der Mensch nicht nur von seiner Arbeit, sondern in ihr und für sie leben kann. Er soll sie zu den Werten und nicht zu den Lasten seines Daseins zählen können. Zu diesen Voraussetzungen gehört eben auch die Kürzung der Arbeitszeit und die Verlängerung der Ferien auf das wirtschaftlich jeweils tragbare Maß. Zu ihnen gehört aber auch eine grundlegende Änderung in der Stellung des Arbeiters innerhalb des Unternehmens, in welchem er tätig ist. Die Technik der Produktion mit ihrer fortschreitenden Arbeitsteilung und zunehmenden Maschinenverwendung hat zu einer Entfremdung zwischen ihm und dem Werk, an dessen Entstehung er mitschafft, geführt. Je geringer die Bedeutung seiner Mitarbeit im Hinblick auf das Werkganze sich gestaltet, desto gleichgültiger muß ihm dieses werden. Eine solche Einstellung schadet beiden. Da aber der Produktionsprozeß nicht zurückgeschraubt werden kann, muß die Entfremdung durch eine gesteigerte Einflußnahme des Arbeiters auf das Unternehmen als solchem kompensiert werden. Sie soll in der Einräumung des Mitsprache- und Mitbestimmungsrechtes an ihm bestehen, und dem Wissen um die Verbundenheit mit ihm wird das Gefühl der Verantwortung für das Gedeihen des Unternehmens entsprechen. In der Bildung solcher Berechtigungen sehen wir eine natürliche Fortentwicklung des Arbeitsrechts auf der Grundlage des Arbeitsschutzes. Sie wird darüber hinaus zur Stärkung der Gesinnung der freien Arbeit beitragen, unter der wir die wirtschaftliche Betätigung als bewußten Dienst an der Gemeinschaft verstehen wollen.