Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 24 (1932)

Heft: 3

Artikel: Ferien mit Lohnzahlung

Autor: Fehlinger, H.

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-352549

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: 15.07.2025

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

so ist die Souveränität der Nationen heute das grösste Hindernis für die internationale Gesetzgebung. Die Organisationen der Arbeiterschaft verlangen nun auf internationalem Gebiet die Durchführung des Grundsatzes, dessen Anerkennung sich in der Schweiz als notwendig erwiesen hat.

Ferien mit Lohnzahlung.

Von H. Fehlinger, Genf.

Die Gewährung von Ferien mit Lohnzahlung ist bereits in einer Reihe von Ländern durch Gesetz geregelt, und auch in den Kollektivarbeitsverträgen findet sie immer mehr Eingang. In einer Denkschrift des Internationalen Arbeitsamtes wird die Zahl der Arbeitnehmer, die in Europa im Genuss bezahlter Ferien stehen, auf rund 17 Millionen oder etwa 40 Prozent aller Arbeitnehmer jener Länder geschätzt, für die Angaben über die gesetzliche oder vertragliche Regelung der Arbeiterferien vorliegen. Im Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes wurde über die Ferienfrage wiederholt verhandelt, und sie wird voraussichtlich auf die Tagesordnung einer der nächsten Arbeitskonferenzen gesetzt werden, in der Absicht, internationale Grundsätze für ihre gesetzliche Regelung aufzustellen.

In den Ländern, in denen gegenwärtig bereits ein gesetzlicher Anspruch auf Ferien besteht, ist der Kreis der Personen, denen die Vergünstigung zukommt, verschieden abgegrenzt. Alle Arbeiter haben Ferienanspruch in Brasilien, im Kanton Basel, in Finnland, Lettland, Luxemburg, Oesterreich, Polen, Rumänien, Russland und der Tschechoslowakei. Ein gesetzlicher Anspruch der Privatangestellten auf Ferien besteht in Oesterreich, der Tschechoslowakei, Polen, Lettland, Finnland, Rumänien, Griechenland, Jugoslawien, Russland, Luxemburg und in den Kantonen Tessin und Basel, ferner in drei lateinamerikanischen Ländern und in einigen englischen Kolonien und Schutzgebieten.

Gewisse andere Gruppen von Arbeitnehmern haben ein gesetzliches Recht auf Ferien in Dänemark, Island, Oesterreich, Spanien, der Tschechoslowakei und den Kantonen Bern, Tessin und Zürich. Von der Feriengewährung ausgeschlossen sind zumeist Saisonarbeiter, Hausangestellte, Heimarbeiter und landwirtschaftliche Arbeiter.

Alle bestehenden Gesetze machen die Gewährung von Ferien abhängig von einer gewissen Dauer der Beschäftigung bei einem und demselben Arbeitgeber. In der Regel schwankt die Wartezeit, nach deren Zurücklegung bei demselben Arbeitgeber Anrecht auf Ferien in einer Mindestdauer entsteht, zwischen sechs Monaten und einem Jahr. Nach einigen Gesetzen gibt der Abschluss eines Arbeitsvertrags auf eine bestimmte Mindestdauer Anrecht auf

Ferien ohne Rücksicht auf die tatsächlich zurückgelegte Dauer der Beschäftigung. In den meisten Ländern verlängert sich die Dauer der Ferien mit der Dauer der Beschäftigung. Oft sind in demselben Lande die Wartezeiten und die Feriendauer für Arbeiter einerseits und Angestellte anderseits ungleich bemessen.

Einheitlich ist die Wartezeit und Feriendauer der Arbeiter nur in Brasilien (nach einem Jahre 14 Tage), in Lettland (nach sechs Monaten 2 Wochen) und in Russland, wo gewöhnlich nach fünfeinhalb Monaten Ferien von 2 Wochen, für Arbeiter in gesundheitschädlichen oder gefährlichen Betrieben Ferien von 4 Wochen gewährt werden. Sonst ist die Feriendauer nach der Dauer der Beschäftigung abgestuft. In Oesterreich z. B. währt sie nach einem Jahr 1 Woche, nach fünf Jahren 2 Wochen. In Polen besteht nach einem Jahr Anspruch auf 8 Tage, nach drei Jahren auf 14 Tage Ferien. In Rumänien verlängert sich die Dauer der Ferien von 7 Tagen nach einem Jahr, auf 10 Tage nach drei bis fünf Jahren und auf 14 Tage nach fünf bis zehn Jahren, worauf ein weiterer Ferientag bis zu insgesamt 30 auf jedes weitere Jahr der Beschäftigung trifft. In der Tschechoslowakei dauern die Ferien nach einem Jahre 6 Tage, nach zehn Jahren 7 Tage und nach 16 Jahren 8 Tage. In einigen Ländern bestehen besondere Bestimmungen über Ferien jugendlicher Arbeiter, und zwar ist entweder eine kürzere Wartezeit oder eine längere Feriendauer nach Zurücklegung der Mindestwartezeit vorgesehen oder beides.

Für die Angestellten ist die Ferienregelung günstiger als für die Arbeiter. Die Mindestwartezeit, nach deren Zurücklegung bei demselben Arbeitgeber ein Recht der Angestellten auf Ferien entsteht, beträgt gewöhnlich sechs Monate oder ein Jahr; nur in Luxemburg währt sie drei Jahre. Einheitlich festgesetzt sind die Wartezeit und die Feriendauer in Griechenland, Russland, im Tessin, in Brasilien, Chile, Salvador, in Südafrika und einigen andern englischen Kolonien. In Russland werden schon nach fünfeinhalbmonatiger Beschäftigung Ferien in der Dauer von 12 Tagen gewährt, sonst besteht in den genannten Ländern gewöhnlich nach einjähriger Beschäftigung Anspruch auf 12 bis 16 Ferientage. In den übrigen Ländern verlängert sich die Dauer des Urlaubs der Privatangestellten mit der Dauer der Beschäftigung; sie beträgt beispielsweise in Oesterreich nach sechs Monaten 14 Tage, nach fünf Jahren 3 Wochen, nach zehn Jahren 4 Wochen, nach fünfzehn Jahren 5 Wochen; in der Tschechoslowakei nach sechs Monaten 10 Tage, nach fünf Jahren 2 Wochen und nach fünfzehn Jahren 3 Wochen. In derselben Weise sind die Ferien in Jugoslawien geregelt, doch gilt die gesetzliche Ferienregelung nur für Slowenien und Dalmatien (ehemals österreichische Gebiete). In Italien verlängert sich die Dauer der Ferien der Angestellten von 10 Tagen nach einem Jahre nach und nach auf 30 Tage nach fünfundzwanzig Jahren, in Rumänien von 7 Tagen nach einem Jahre auf 30 Tage nach einundzwanzig Jahren usw.

Die meisten europäischen und lateinamerikanischen Gesetze gewähren allen Privatangestellten Urlaubsanspruch, während in den englischen Kolonien nur Ladenangestellte Anspruch haben.

Mit unbedeutenden Ausnahmen bestimmen alle Gesetze, dass die den Arbeitnehmern gewährten Ferien bezahlt werden müssen, und zwar in der Regel mit dem gewöhnlichen Lohn. Einige Gesetze enthalten besondere Vorschriften über die Berechnung des Ferienentgelts der Stückarbeiter; in manchen Ländern ist bestimmt, dass Arbeiter, die während ihrer Ferien bezahlte Arbeit verrichten, des Anspruchs auf Ferienentgelt verlustig gehen.

In den Ländern mit gesetzlicher Ferienregelung finden sich einschlägige Vorschriften oft auch in den Kollektivverträgen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Sie entsprechen in manchen Fällen den gesetzlichen Bestimmungen, in anderen gehen sie darüber hinaus. In Finnland sind alle mit dem Gesetz nicht übereinstimmenden Abmachungen ungültig. In Italien müssen die Kollektivverträge Vorschriften über den bezahlten Urlaub enthalten.

Abgesehen von Italien, dessen Verhältnisse besondere sind, ist die Gewährung von Ferien auf Grund kollektiver Arbeitsverträge in Deutschland am meisten verbreitet. Von den rund 10,6 Millionen Arbeitern, die zu Anfang 1929 tariflich gebunden waren, standen hier 10,3 Millionen oder fast 98 % unter Verträgen, die Ferien vorsahen. Bei den Angestellten galten entsprechende Bestimmungen für rund 1,7 Millionen oder ebenfalls 98 % der überhaupt an Tarifverträgen beteiligten Angestellten. Für einen Teil der übrigen Arbeitnehmer sind die Ferien gewohnheitsmässig anerkannt.

In Grossbritannien hat das Arbeitsministerium zuletzt 1928 eine Erhebung über bezahlte Ferien durchgeführt, die ergab, dass von den bestehenden kollektiven Arbeitsverträgen 23 Landesverträge und 113 Bezirks- und Ortsverträge die Feriengewährung vorsehen. In den Geltungsbereich dieser Verträge fallen insgesamt etwa 1½ Millionen Handarbeiter. Sehr stark eingebürgert sind bezahlte Ferien noch nicht, wenn man bedenkt, dass es nach der letzten Berufszählung in Grossbritannien 17,400,000 unselbständig erwerbstätige Personen gab, wovon nur über 1 Million auf die Land- und Forstwirtschaft und den Gartenbau traf. Die Zahl der Arbeitnehmer, die bezahlte Ferien geniessen, ist allerdings etwas grösser als 1½ Millionen, denn seitens der Arbeitgeber werden gewohnheitsmässig, ohne Bindung durch Gesamtverträge, vielen Handels- und Bureauangestellten Ferien gewährt. Einige Firmen befolgen diesen Grundsatz auch hinsichtlich der Handarbeiter. Die letzten Jahre brachten keine wesentliche Ausdehnung der Ferienansprüche.

In den Niederlanden bestanden nach der amtlichen Statistik am 1. Juni 1929 1101 Gesamtverträge, die für 12,268 Betriebe mit 290,738 Arbeitern galten. Bestimmungen über bezahlte Ferien enthielten 841 dieser Verträge, an denen 235,691 Arbeiter

beteiligt waren. In Schweden ergab eine Erhebung des Arbeitsministeriums, dass Ende 1928 398,866 Arbeiter Ferienanspruch hatten oder etwa 80 % aller jener Arbeiter, deren Arbeitsverhältnisse durch Gesamtverträge geregelt waren. In Norwegen enthielten alle Ende 1928 bestehenden Gesamtarbeitsverträge Bestimmungen über bezahlte Ferien, deren Dauer nach 414 Verträgen bis zu 6 Tagen, nach 574 Verträgen bis zu 2 Wochen und nach 29 Verträgen über 2 Wochen währte. In Frankreich hatten 1928 bloss 52,760 Arbeitnehmer bezahlte Ferien. Im Bergbau wurde der Urlaub (3—6 Tage) 1930 allgemein eingeführt. Auch in Belgien kommen bezahlte Ferien erst ausnahmsweise vor.

Wirtschaft.

Tantiemenstatistik.

Die II. eidgenössische Kriegssteuer enthielt auch eine Tantiemensteuer in Form eines Zuschlags zur Erwerbssteuer, der mindestens 2 Prozent der Tantiemen betrug. Tantiemen bis zum Betrag von 2000 Fr. waren von dieser Steuer befreit. In der folgenden Statistik sind deshalb auch nur die versteuerten Tantiemen von mehr als 2000 Fr. erfasst.

Nach der von der eidgenössischen Steuerverwaltung veröffentlichten Statistik der Kriegssteuer betrug die Zahl der Steuerpflichtigen und der Betrag der besteuerten Tantiemen:

	I. Steuerperiode	II. Steuerperiode
Zahl der Tantiemensteuerpflichtigen	2071	1750
Besteuerte Tantiemen in Franken, total . . .	28,306,000	19,512,000
Im Durchschnitt auf einen Steuerpflichtigen . .	13,700	11,200

In der I. Steuerperiode (1921—1924) war die Zahl der Steuerpflichtigen höher und die Tantiemen waren grösser als in der II. Steuerperiode (1925 bis 1928), da bei der ersten Veranlagung noch die hohen Kriegsgewinne in Betracht kamen, während nachher auf die Erwerbseinkommen der Krisenjahre abgestellt wurde. Immerhin sind auch für die II. Steuerperiode die durchschnittliche Tantieme mit 11,200 Fr. sowie der Gesamtbetrag der Tantiemen mit 19,5 Millionen Franken recht ansehnlich. Diese amtlichen Zahlen bestätigen übrigens, dass die Schätzung von Dr. Giovanoli, der für 1929 die Verwaltungsratstantiemen mit rund 30 Millionen Franken bezifferte (siehe « Gewerkschaftliche Rundschau » 1931, Seite 74) keineswegs zu hoch war. Allerdings erfasste die Kriegssteuer auch die ausgewiesenen Tantiemen der Direktoren. Doch sind anderseits die Tantiemen unter 2000 Franken nicht einbezogen worden, und es steht fest, dass in der Hochkonjunktur 1929 die Tantiemen ganz bedeutend höher waren als zur Zeit der I. und II. Kriegssteuererhebung.

Nach den Angaben der Steuerverwaltung konzentriert sich die Mehrzahl der Tantiemenbezüger auf die Kantone Zürich, Basel und Genf, wo nicht weniger als zwei Drittel aller der Steuer unterliegenden Tantiemen versteuert worden sind.

Wenn wir nach der Höhe der Tantiemen gruppieren, so erhalten wir folgende Zahlen: