Die Lohnzahlung an Feiertagen in den Gesamtarbeitsverträgen : dokumentiert am Beispiel von Basel-Stadt

Autor(en): **Burckhardt, Lukas**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **43 (1951)**

Heft 4

PDF erstellt am: **20.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-353490

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Einschränkung geführt, dass diese Inspektorate «*besonders*» bei industriellen und gefährlichen Betrieben funktionieren.

Ich möchte mich dazu nicht weiter äussern, sondern nur bemerken, dass man sich bei der Beratung des VE die Sache wesentlich anders vorgestellt und dass man gerade für das Gewerbe die Einführung der eidgenössischen Arbeitsinspektorate als entscheidenden Fortschritt betrachtet hatte. Das soll nun offenbar anders werden.

7. Nirgends erwähnt sind die zum geltenden Recht gehörenden *periodischen Berichte der Inspektoren.* Diesem Punkt sollte vermehrte Aufmerksamkeit geschenkt werden. Die Berichte dürfen auf keinen Fall dahinfallen. Sie sind vielmehr auf den ganzen Geltungsbereich des neuen Gesetzes zu erstrecken, damit die Kontrolle der öffentlichen Kritik einsetzen kann.

*

Die vorstehende Stellungnahme zum Entwurf ist notgedrungen unvollständig. Ich bin mir auch bewusst, dass sie einseitig ist. Es war vor allem meine Aufgabe, der Arbeiterschaft die zahlreichen gefährlichen Klippen dieses Entwurfes mit aller Deutlichkeit und Offenheit zu zeigen. Möge man mit diesem notwendigen Willen zur Wachsamkeit die begonnene wertvolle Aufbauarbeit fortsetzen.

Dr. Arnold Gysin, Luzern.

Die Lohnzahlung an Feiertagen in den Gesamtarbeitsverträgen, dokumentiert am Beispiel von Basel-Stadt

Einleitung

Die Lohnzahlung an Feiertagen ist eine gewerkschaftliche Forderung, deren innere Berechtigung heute im Ernst niemand mehr zu bestreiten wagt. Ihre Verwirklichung ist aber trotzdem nicht einfach. Ob und wann ein entsprechendes Bundesgesetz zustande kommt, ist ungewiss; auf alle Fälle kann man die Sache nicht so lange hinausschieben. *Der Weg des kantonalen Gesetzes* aber *scheidet* nach dem Bundesgerichtsentscheid vom 22. November 1950 bis auf weiteres *aus;* denn bekanntlich gilt es ja nun als verfassungswidrig, wenn der kantonale Gesetzgeber den Arbeitgebern vorschreibt, ihren Arbeitnehmern während der üblichen Feiertage den Lohnausfall zu vergüten. Damit bleibt den Gewerkschaften einstweilen *nur der Weg des Gesamtarbeitsvertrages offen.* Es gilt, ihn weiterhin energisch zu beschreiten. Das ist schon oft und mit gutem Erfolg geschehen; im einzelnen aber zeigen sich manche

Lücken und Unzukömmlichkeiten. Eine genaue Uebersicht über die Verbreitung der Lohnzahlung in den Gesamtarbeitsverträgen ist daher von Nutzen; sie zeigt, wo und welche Mängel zu beheben und was für besondere Fragen noch zu regeln sind.

Das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit ist mit solchen Bestandesaufnahmen vorangegangen. Eine erste Zusammenstellung in der «Volkswirtschaft» von 1946, S. 214 bis 216, gibt den Stand der Frage per Ende April 1946 wieder. 176 von 879 Gesamtarbeitsverträgen kannten damals Bestimmungen über die Lohnzahlung an Feiertagen. Da der persönliche Geltungsbereich der Gesamtarbeitsverträge sehr stark variiert, sagen diese Zahlen nicht viel aus. Gesamtarbeitsverträge für einige wenige Personen und solche für Tausende von Arbeitnehmern lassen sich eben nicht gut miteinander vergleichen. Wesentlich wäre die Zahl der erfassten Arbeitnehmer; hierüber erfahren wir aber nichts.

In einer zweiten Zusammenstellung in der «Volkswirtschaft» von 1950, S. 38 bis 42 geht das Biga anders vor. Es reiht die im Januar 1950 gültigen Landes-Gesamtarbeitsverträge untereinander und gibt zu jedem in konzentrierter Form einen Auszug aus den Bestimmungen über die Lohnzahlung an Feiertagen. Damit entsteht ein übersichtliches kleines Nachschlagewerk. Man kann sich darin rasch und zuverlässig darüber orientieren, wie die Frage in einer Anzahl von wichtigen schweizerischen Gesamtarbeitsverträgen geregelt ist, ohne den Vertragstext selbst nachschlagen zu müssen.

Die neue Methode des Biga ist verwandt mit derjenigen des Schweizerischen Textil- und Fabrikarbeiterverbandes. Dieser hat bekanntlich im Jahre 1947 die von ihm in den beiden vorhergehenden Jahren abgeschlossenen 104 Gesamtarbeitsverträge in einem Sammelband gedruckt und einen Tabellenteil beigefügt, in dem für jeden Vertrag die wichtigsten, untereinander vergleichbaren Bestimmungen übersichtlich dargestellt sind. Auch hier überwiegen die Verträge mit sechs bezahlten Feiertagen. Die vorbildliche Darstellungsweise des Textilarbeiterverbandes wird weiter Schule machen. Tatsächlich gibt es kein besseres Mittel, um sich ohne weitere Umstände ein Bild über irgendeine aktuelle Frage aus dem Recht des Gesamtarbeitsvertrages zu machen, als in der Vertragssammlung dieser Gewerkschaft und ihren erläuternden Tabellen zu blättern.

Diesen schweizerischen Arbeiten gegenüber besitzen die baselstädtischen den Vorteil, dass in ihnen jeweilen auch angegeben ist, für wie viele Firmen und Arbeitnehmer eine gesamtarbeitsvertragliche Regelung gilt. Das war deshalb möglich, weil im übersichtlichen Wirtschaftsgebiet des Stadtkantons ohne besondere Schwierigkeiten ermittelt werden kann, wie viele Arbeitnehmer ein Gesamtarbeitsvertrag erfasst. Die amtliche Sammlung der Gesamtarbeitsverträge befindet sich laut Gesetz vom 9. November 1911 auf

dem Sekretariat des Einigungsamtes. Das Gewerkschaftskartell Basel-Stadt, das gewerbliche Schiedsgericht, vor allem aber die Spitzenorganisation der Basler Arbeitgeber, der Basler Volkswirtschaftsbund, bauen nun ihrerseits die gleiche Einrichtung aus. Die notwendigen Zahlenangaben sind bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern leicht erhältlich. Manchmal ist man, um allzu zeitraubende Erhebungen zu vermeiden, auf Schätzungen angewiesen. Eine restlose Genauigkeit ist bei der fortlaufenden Veränderung auf dem Gebiete der Gesamtarbeitsverträge kaum erreichbar; der erlangte Zuverlässigkeitsgrad ist aber so hoch, dass das Abstellen auf die ermittelten Zahlen verantwortet werden darf. Bei ihrer Benützung ist immerhin zu empfehlen, möglichst das Ganze und die Verhältnisse der verschiedenen Kategorien untereinander zu betrachten, da die Einzelheiten rasch wechseln, während die grösseren Gruppen und Zusammenhänge recht stabil sind.

Wer sich für diese Basler Arbeiten interessiert, findet sie in den vom Statistischen Amt des Kantons Basel-Stadt herausgegebenen Vierteljahresheften «Wirtschaft und Verwaltung», Jahrgang 1948, S. 1 bis 28 und S. 100 bis 136, und 1950, S. 49 bis 69. Die Aufsätze sind betitelt: «Verbreitung und Eigenart der Gesamtarbeitsverträge im Kanton Basel-Stadt», «Lohnzahlung und Lohnersatz im Krankheitsfall» und «Die bezahlten Feiertage in den Basler Gesamtarbeitsverträgen». Die Abhandlung über den Krankheitslohn überschreitet den Rahmen der Gesamtarbeitsverträge; die beiden andern halten sich an ihn und interessieren uns daher hier mehr. Wir beschränken uns in der Hauptsache auf eine Zusammenfassung der Arbeit über die bezahlten Feiertage.

Bezahlung der Feiertage bei Anstellung im Wochen-, Monats- oder Jahreslohn

Das baselstädtische Gesetz vom 13. März 1947 betreffend die öffentlichen Ruhetage schreibt vor, dass den Arbeitnehmern ausser den Sonntagen noch freizugeben sind: die hohen Feiertage Karfreitag und Weihnachtstag, ferner der Neujahrstag, der Ostermontag, der Himmelfahrtstag, der Pfingstmontag, der 1. Mai und der Tag nach Weihnachten (Stephanstag). Laut der am 3. Dezember vom Volke bestätigten Gesetzesänderung vom 9. November 1950 ist der 26. Dezember neuerdings auch dann öffentlicher Ruhetag, wenn er wie dieses Jahr auf einen Dienstag oder Samstag fällt. Das macht zusammen acht Feiertage während der Arbeitswoche. Zweck der Basler Untersuchung war die Feststellung, in welchem Umfange und Ausmasse der durch diese Feiertage bedingte Lohnausfall kraft Gesamtarbeitsvertrages entschädigt werden muss.

Gemäss früheren Schätzungen hatte der Kanton Basel-Stadt etwa 79 000 unselbständige Erwerbende. Zog man davon das öffentliche

Personal mit 13 000 ab, so verblieben 66 000 Privatbedienstete. Die gut 40 000 Arbeitnehmer unter Gesamtarbeitsvertrag machen also die Hälfte aller selbstständig Erwerbenden und drei Fünftel der Privatbediensteten aus.

Wird ein Arbeitnehmer im Wochen-, Monats- oder Jahreslohn bezahlt, so bedeutet dies nach der bei uns herrschenden Auffassung, dass er auch dann den vollen Lohn erhält, wenn während einer Lohnperiode ein oder mehrere Feiertage in die Arbeitswoche fallen. Dass dem so ist, wird von den Parteien der betreffenden Gesamtarbeitsverträge allgemein bestätigt und ist durch die tägliche Erfahrung erhärtet. So betrachtet, ist der Kampf um Bezahlung der Wochenfeiertage nur ein Ausschnitt aus dem viel umfassenderen um die Ueberwindung der prekären Kurzfristigkeit der Arbeitsverhältnisse durch die stabile Langfristigkeit. Die Literatur des Internationalen Arbeitsamtes liefert dafür eindrückliche Belege. So wird in einem Aufsatz über die Bestrebungen zur Einführung des Jahreslohnes in den Vereinigten Staaten («Revue internationale du travail», 1946, S. 64) das in unseren zwangsläufig viel engeren Verhältnissen unvorstellbare Beispiel jenes Baugeschäftes in Wisconsin gezeigt, welches seine Arbeit so aufteilt, dass es ihm möglich ist, sein Personal das ganze Jahr hindurch zu beschäftigen und entsprechend anzustellen. Umgekehrt wird in der kollektiven Abmachung des englischen Arbeitgeberverbandes der mechanischen Industrie mit der Gewerkschaft vom 3. April 1946 zwar der Wochenlohn garantiert; die wegen eines in die Arbeitswoche fallenden Feiertages ausfallenden Arbeitsstunden werden aber am Lohn abgezogen («Revue internationale du travail», 1946, S. 330). Dass die Basler Arbeitgeber ihren Arbeitern im Wochenlohn keine derartige Lohnreduktion zumuten, ist also keineswegs so selbstverständlich, sondern ein Beweis für die Aufgeschlossenheit, mit der auf diesem städtischen Boden derartige Fragen angepackt werden.

Von den 153 Gesamtarbeitsverträgen im Kanton Basel-Stadt, welche für 4753 Firmen mit 40 483 Arbeitnehmern gelten, sehen 67 Gesamtarbeitsverträge für 2696 Firmen mit 14 884 Arbeitnehmern die Entlöhnung im Wochen-, Monats- oder Jahreslohn vor. In die gleiche Kategorie gehören die 13 000 Mitglieder des öffentlichen Personals. Für rund 15 000 der 40 000 Arbeitnehmer unter Gesamtarbeitsvertrag, bzw. für 28 000 aller 79 000 unselbständig Erwerbenden, das heisst beide Male für drei Achtel unter ihnen, ist also das Problem der Lohnzahlung an Feiertagen nachweisbar dadurch geregelt, dass ihnen ihr Lohn pro Woche oder für eine längere Periode bezahlt wird, so dass sie ihn auch dann unverkürzt erhalten, wenn Feiertage in die Arbeitswoche fallen. Diese Zahlen sind aber nur ein Minimum, da die Fälle freiwilliger Entlöhnung pro Woche, Monat oder Jahr innerhalb und ausserhalb der Gesamtarbeitsverträge aus deren Texten nicht ersichtlich sind.

Die Arbeitnehmer im Akkord-, Stunden- oder Taglohn — wozu auch die wenigen kurzfristig angestellten Aushilfen unter Gesamtarbeitsverträgen mit längeren Lohnperioden gehören — erhalten für die Feiertage in der Regel nur dann eine Lohnentschädigung, wenn eine entsprechende vertragliche Verpflichtung des Arbeitgebers vorliegt. Die Prüfung der Gesamtarbeitsverträge ergibt, dass solche Abmachungen immer häufiger werden.

Gesamtarbeitsverträge mit voller oder teilweiser Bezahlung aller acht Basler gesetzlichen Feiertage

Verträge, erfasste Firmen und Arbeitnehmer nach dem Ausmass der Feiertagsentschädigung:

Feiertagsentschädigung	Grundzahlen			Prozentzahlen		
	Verträge	Firmen	Arbeitnehmer	Verträge	Firmen	Arbeitnehmer
8 Tage voll . . .	84	2746	24 921	54,9	57,8	61,6
8 Tage teilweise . .	30	915	6 996	19,6	19,3	17,3
7 Tage voll . . .	5	100	1 220	3,3	2,1	3,0
6 Tage voll . . .	10	82	4 053	6,5	1,7	10,0
6 Tage teilweise . .	12	108	658	7,8	2,3	1,6
4 Tage voll . . .	3	171	481	2,0	3,6	1,2
4 Tage teilweise . .	4	268	233	2,6	5,6	0,6
3 Tage teilweise . .	1	1	20	0,7	0,0	0,0
Ohne Entschädigung .	4	362	1 901	2,6	7,6	4,7
Zusammen . . .	153	4753	40 483	100	100	100

Rund 25 000 oder fünf Achtel der rund 40 000 Basler Arbeitnehmer unter Gesamtarbeitsvertrag erhalten kraft kollektiven Vertragsrechts alle acht Basler gesetzlichen Feiertage voll bezahlt. Von diesen 25 000 geniessen 15 000 oder drei Achtel aller Arbeitnehmer unter Gesamtarbeitsvertrag den genannten Vorteil schon deswegen, weil sie im Wochen-, Monats- oder Jahreslohn angestellt sind, während an 10 000 mit Akkord-, Stunden- oder Taglohn, das heisst an zwei Achteln aller Arbeitnehmer unter Gesamtarbeitsvertrag, die Feiertagsentschädigung nur deshalb gewährt werden muss, weil sie im Vertragstext ausdrücklich vorgeschrieben ist.

Zahlenmässig am stärksten vertreten sind in der Gruppe mit voller Entschädigung aller Feiertage die Arbeitnehmer des Handels, der chemischen und der Nahrungsmittelindustrie sowie des graphischen Gewerbes. Die Aufteilung im einzelnen ist in der Basler Arbeit jeweilen ebenfalls in Tabellenform wiedergegeben; hier begnügen wir uns mit einigen Hinweisen.

Rund 7000 weitere Arbeitnehmer erhalten laut ihrem Gesamt-

arbeitsvertrag an allen gesetzlichen Wochenfeiertagen eine feste Entschädigung. Sie beträgt für etwa 6500 Arbeitnehmer pro Feiertag 15 Fr. und nur für die restlichen 500 Arbeitnehmer weniger. Am wichtigsten in dieser Gruppe sind die Verträge des Bau-, Holz- und Metallgewerbes; ihre Feiertagsregelung ist besonders gut ausgedacht. Von den Bestimmungen in den Gesamtarbeitsverträgen mit wesentlich niedrigeren Ansätzen kann man das gleiche nicht behaupten; sie sollten bei künftigen Vertragsrevisionen verbessert werden.

Zählen wir zu den 25 000 Arbeitnehmern mit voller Lohnzahlung die weiteren 7000 mit fester Entschädigung an allen gesetzlichen Feiertagen hinzu, so kommen wir auf 32 000 oder vier Fünfteln der 40 000 Basler Arbeitnehmer unter Gesamtarbeitsvertrag, deren Behandlung während der Feiertage voll befriedigt, von den erwähnten Ausnahmefällen mit zu niedrigen festen Ansätzen vorläufig noch abgesehen.

Den übrigen rund 8000 oder einem Fünftel der Arbeitnehmer unter Gesamtarbeitsvertrag aber ist in dem für sie anwendbaren kollektiven Arbeitsrecht nur eine geringere oder gar keine Feiertagsentschädigung garantiert. Hier genügt die gesamtarbeitsvertragliche Regelung der Lohnzahlung an Feiertagen kaum oder gar nicht, sofern sie der Arbeitgeber nicht freiwillig verbessert. Ob und wie dies geschieht, lässt sich an Hand der Gesamtarbeitsverträge nicht feststellen; sicher handelt es sich dabei um Ausnahmen. Regel ist die Behandlung der Feiertage nach den Mindestvorschriften des Gesamtarbeitsvertrages.

Gesamtarbeitsverträge mit keinen und mit weniger als acht bezahlten Feiertagen

Die Gesamtarbeitsverträge ohne bezahlte Feiertage sind in Basel selten. Von diesen vier Verträgen für gegen 2000 Arbeitnehmer gehören die beiden wichtigsten zur Gruppe des Gast- und Beherbergungsgewerbes mit 1850 Arbeitnehmern. Hier wird an den Feiertagen gearbeitet; dafür stellt sich aber die Frage nach einer guten Regelung der Ersatzruhetage. Ein anderer Gesamtarbeitsvertrag ist noch so lückenhaft, dass er vorläufig noch nichts über die Feiertage aussagt; ein weiterer greift in das Sondergebiet der Heimarbeit. Die Forderung, dass ein rechter Gesamtarbeitsvertrag auch die Bezahlung der Feiertage ordnen soll, hat sich in Basel weitgehend verwirklicht; nur ein Zwanzigstel der Arbeitnehmer unter Gesamtarbeitsvertrag geht in dieser Beziehung leer aus, meistens aus Gründen, die durch die Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses bedingt sind.

Die Gesamtarbeitsverträge mit drei bis vier bezahlten Feiertagen sind unerfreulich; sie erfassen aber in Basel nicht viel mehr als 700 Arbeitnehmer. Davon gehören über 500 Arbeitnehmer zur

Gruppe Bekleidungsgewerbe. Bezahlt werden, ganz oder teilweise, Neujahr, Karfreitag, Auffahrt und Weihnachten, in einem Falle nur Karfreitag, Auffahrt und Weihnachten.

Diese schlechten Regelungen können auf zwei Ursachen beruhen. Meistens sind sie Bestandteil eines Landesvertrages. Gesamtschweizerisch gesehen, war es eine soziale Errungenschaft, dass überhaupt einmal einige Feiertage entschädigt werden mussten; lokal betrachtet aber ist die erhebliche Schlechterstellung der von solchen Landesverträgen betroffenen Arbeitnehmer gegenüber denjenigen unter baselstädtischen Gesamtarbeitsverträgen mit acht bezahlten Feiertagen auf die Dauer kaum zu rechtfertigen.

Es gibt aber auch etwa einmal lokale Gesamtarbeitsverträge, die in ihrer Entwicklung einfach stehen bleiben. Dies ist der Fall bei dem Firmenvertrag der Gruppe Handel mit drei nur teilweise bezahlten Feiertagen. Als er abgeschlossen wurde, war eine Feiertagsentschädigung für Arbeiter im Stundenlohn auch in guten Gesamtarbeitsverträgen noch keineswegs üblich. Mit einer Treue, die einer besseren Sache würdig wäre, hält man aber an dem einmal Abgemachten fest. Hier zeigt sich das Beharrungsvermögen des Gesamtarbeitsvertrages einmal von der schlechten Seite. Es gibt dafür zahlreiche Beispiele. Das vorliegende ist deutlich genug. Gesamtarbeitsverträge, die nicht immer wieder erneuert und verbessert werden, diskreditieren den gesunden Gedanken der freiwilligen Verständigung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, weil sie das gegenseitige Vertrauen erschüttern.

Die Gesamtarbeitsverträge mit sechs bis sieben bezahlten Feiertagen entsprechen der in der Schweiz weit verbreiteten Anschauung, dass diese Zahl von Feiertagen genüge. Die fünf Verträge für über 1000 Arbeitnehmer, laut denen nur für *sieben Feiertage* der Lohn gewährt wird, sind ganz oder teilweise in Gebieten entstanden, in welchen der 1. Mai nicht wie in Basel-Stadt gesetzlicher Ruhetag ist. Der für Basel wichtigste Vertrag dieser Gruppe ist derjenige der Stückfärbereien; er gilt auch in Zürich. Die darin zum Ausdruck kommende Diskreditierung des 1. Mai ist im Basler Stadtkanton ein sinnloser Anachronismus; sachlich gerechtfertigt ist sie nicht mehr, auch nicht vom Standpunkt der Arbeitgeber aus, da ja kein Basler Politiker im Ernst daran denkt, den 1. Mai wieder zum Werktag zu machen.

Werden in einem Gesamtarbeitsvertrag nur *sechs bezahlte Feiertage* vorgesehen, so sind dies jeweilen die acht des Basler Ruhetagsgesetzes, ohne den 1. Mai und ohne den 26. Dezember.

Durch die Gesetzesänderung vom 9. November 1950 ist der 26. Dezember oder *Stephanstag* in Basel auch dann zum öffentlichen Ruhetag geworden, *wenn er auf einen Dienstag oder Samstag fällt.* Entschädigt wird der Stephanstag nur den rund 33 000 Arbeitnehmern unter Gesamtarbeitsverträgen mit sieben bis acht bezahlten

„Eigentum des Vorstandes der SPD"

Feiertagen; die übrigen 7000 Basler Arbeitnehmer unter Gesamtarbeitsvertrag gehen an jenem Tage leer aus. Daran hat die Erweiterung des Basler Ruhetagsgesetzes gar nichts geändert. In einer Beziehung allerdings blieb sie nicht ohne Rückwirkungen auf die Gesamtarbeitsverträge: Für rund 9000 Arbeitnehmer, vor allem diejenigen der Chemie und der Färbereien, war der Stephanstag bisher gesamtarbeitsvertraglich nur dann als bezahlter Feiertag garantiert, wenn er nicht auf einen Dienstag oder Samstag fiel; diese Einschränkung ist auf Antrag der beteiligten Arbeitnehmerverbände nun ohne weiteres fallen gelassen worden. Um so schärfer muss dafür jetzt die Benachteiligung der Arbeitnehmer unter Gesamtarbeitsverträgen mit weniger als sieben bezahlten Feiertagen empfunden werden.

Etwa 2600 der 4000 Basler Arbeitnehmer unter Gesamtarbeitsverträgen *mit voller Bezahlung von sechs Feiertagen* unterstehen dem Friedensabkommen in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie. Trotzdem dieses, streng rechtlich gesehen, mehr den Charakter von generellen Richtlinien besitzt, wurde es wegen seiner vertragsähnlichen Wirkungen hier zu den Gesamtarbeitsverträgen gezählt. Es lässt sich nicht leugnen, dass sechs voll entlöhnte Feiertage, gesamtschweizerisch gesehen, ein grosser Fortschritt waren. Ob es sich aber lohnt, um einer starren schweizerischen Einheitlichkeit willen jegliche lokale Nuance in derartigen Fragen zu unterdrücken, ist fraglich. Im Kanton Basel-Stadt sind nun einmal acht Feiertage gesetzlich anerkannt. Vier Fünftel der Basler Arbeitnehmer unter Gesamtarbeitsvertrag erhalten an allen diesen Feiertagen eine Entschädigung. Es ist auf die Dauer kaum haltbar, dass ein Basler Arbeiter der Chemie in dieser Beziehung besser gestellt ist als einer der Maschinenindustrie.

Entsprechendes gilt von den Gesamtarbeitsverträgen *mit teilweiser Bezahlung von sechs Feiertagen.* Diese Gruppe von nicht einmal 700 Arbeitnehmern umfasst unter anderem das Gärtner- und das Zentralheizungsgewerbe. Ein Gärtner oder Heizungsmonteur erhält also in Basel zwei Feiertagsentschädigungen weniger als ein Bauhandlanger oder Spengler- und Sanitär-Installateur in Basel. In anderen Gewerben sind die festen Feiertagsentschädigungen, verglichen mit den Leistungen der Arbeitslosenversicherung, offensichtlich zu niedrig; solche Ansätze sollten erhöht werden.

Stellt man alle Basler Gesamtarbeitsverträge mit sechs und mehr bezahlten Feiertagen zusammen, zieht aber die Fälle mit ungenügenden Entschädigungsansätzen wieder ab, so gelangt man zu einer Zahl von rund 37 000 oder über neun Zehntel aller Arbeitnehmer unter Gesamtarbeitsvertrag, deren Feiertagsregelung ganz oder doch noch teilweise befriedigend ist; vollständig unbefriedigend bleibt diejenige für die restlichen 3000 Arbeitnehmer unter Gesamtarbeitsvertrag.

Vertragliche Sicherungen gegen Missbräuche

Wenn Arbeitgeber- oder Arbeitnehmervertreter miteinander über die Bezahlung der Feiertage verhandeln, taucht jeweilen auch die Frage auf, wie man Missbräuche verhindern kann. Der Arbeitgeber wehrt sich gegen die Gewährung einer Feiertagsentschädigung an einen Arbeiter, der im Anschluss an einen Wochenfeiertag unentschuldigt «Blauen» macht. Und der Arbeiter im kurzfristigen Anstellungsverhältnis soll nicht einfach dadurch seines bezahlten Feiertages beraubt werden können, dass ihn sein Arbeitgeber kurz vorher entlässt. Der Niederschlag solcher Diskussionen findet sich da und dort in einem Gesamtarbeitsvertrag. Zu einer nach allen Richtungen wohldurchdachten Gesamtregelung ist es aber nur in den Vertragswerken des Bau- und Metallgewerbes und einiger verwandter Berufe gekommen. Sie gilt für gegen 6000 Arbeitnehmer. Danach werden die Feiertage nur dann vergütet, wenn das Arbeitsverhältnis 30 Tage gedauert hat. Bei Wiederanstellung innert drei Monaten ist die Karenzfrist aber nicht neu zu bestehen. Löst der Arbeitgeber das Dienstverhältnis auf, so sind beim Austritt die in die folgenden 30 Tage fallenden Feiertage zu vergüten; löst es aber der Arbeitnehmer auf oder wird er aus einem wichtigen Grunde fristlos entlassen, so ist diese Vergütung nicht zu leisten. Damit wird der loyale Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschützt. Trotz den häufigen Arbeitsunterbrüchen in seinem Beruf erhält auch der Bauarbeiter eine Feiertagsentschädigung; sein Arbeitgeber kann sich dieser Leistung nicht durch die Entlassung der Arbeiter entziehen. Anderseits ist aber auch unlauteren Machenschaften zur Erschleichung einer Feiertagsentschädigung ein wirksamer Riegel vorgeschoben. Die Lösung bewährt sich vor allem deshalb, weil paritätische Kommissionen aus Vertretern der beteiligten Berufsgruppen neu auftauchende Streitfragen über die Vertragsauslegung jeweilen rasch und klar beheben. Hier zeigt sich die Ueberlegenheit eines gut durchgeführten Gesamtarbeitsvertrages über das unbeweglichere Gesetz. Damit sie in Erscheinung tritt, müssen allerdings bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein: Die Autonomie des Gesamtarbeitsvertrages darf nicht zur Eigenbrötelei einer kleinen Gruppe ausarten; im Vertragswerk des Basler Bau-, Holz- und Metallgewerbes ist sie dadurch überwunden, dass alle beteiligten Berufsgruppen sich über solche Fragen wie die Bezahlung der Feiertage auf eine einheitliche Regelung geeinigt haben. Und in den zuständigen paritätischen Kommissionen bestimmen nicht allein die unmittelbaren Berufskollegen, sondern auch Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus verwandten Berufsgruppen, so dass die Dinge nicht nur rein parteimässig, sondern auch von allgemeineren Gesichtspunkten aus betrachtet werden. Dies ist dann erreichbar, wenn auf Arbeitgeberseite die lokalen Spitzenverbände der Arbeit-

geber und der Arbeitnehmer gut ausgebaut sind. Ihr Interesse ist eine dauerhafte kollektive Regelung aller Arbeitsverhältnisse des ganzen Platzes. Es deckt sich mit dem allgemeinen Interesse an guten Gesamtarbeitsverträgen für sämtliche Arbeitnehmer.

Schlussfolgerung

In seinem Arbeitsrecht der Schweiz verlangt Edwin Schweingruber mit Recht, dass das in den Gesamtarbeitsverträgen vorhandene Material besser auszuschöpfen sei (a. a. O., S. 74, Note 9). Der vorliegende Aufsatz soll zeigen, dass diese Forderung sich auf lokalem oder regionalem Boden ohne übermässige Schwierigkeiten verwirklichen lässt. Im Unterschied zu den bisherigen Untersuchungen für das ganze Landesgebiet ist es dabei auch leicht möglich, jeweilen festzustellen, wie viele Arbeitnehmer von einer vertraglichen Regelung betroffen werden. Erfreulich ist die allgemeine Bereitwilligkeit zur Erteilung von Auskünften und zur Mitarbeit. Damit tritt die Erscheinung des Gesamtarbeitsvertrages aus dem Halbdunkel immer mehr ans Tageslicht. Das bietet Gelegenheit zur Nachahmung und Weiterverbreitung guter Beispiele und zur Ausmerzung von Uebelständen. Daran sind alle interessiert; denn schlechte Gesamtarbeitsverträge sind keine solide Basis für den Arbeitsfrieden.

Dr. Lukas Burckhardt, Basel.

Überzeitarbeit

In den meisten Verbandsorganen war in letzter Zeit über das Ueberstundenproblem allerhand zu lesen. Einsichtige Leute verurteilen die Auswüchse im Ueberstundenwesen, andere geben hemmungslos ihrer Enttäuschung Ausdruck, dass beim ganzen Rummel materiell nicht mehr herausschaue. Eine Betrachtung dieser Sache vom fabrikgesetzlichen Standpunkt aus dürfte sicherlich manch irrige Ansicht korrigieren.

Natürlich kann dieses Problem nicht einfach dadurch gelöst werden, dass von Arbeitnehmerseite aus erklärt wird, es würden ab sofort keine Ueberstunden mehr gemacht, der Betrieb müsse jetzt überhaupt ohne solche auskommen. Ebensowenig darf sich ein Prinzipal darauf versteifen, in seinem Betrieb ohne Ueberstunden nicht auskommen zu können. Man muss sachlich genug sein, um zu erkennen, dass es Ueberstunden gibt, die gemacht werden *müssen* und solche, die gemacht werden *wollen!*

Das im Jahre 1914 revidierte und noch heute geltende Fabrikgesetz trat zufolge der Kriegsereignisse erst auf 1. Januar 1920 als Ganzes in Kraft, doch hatten einzelne seiner Bestimmungen schon früher