Stand der schweizerischen Feriengesetzgebung

Autor(en): **Schweingruber, Edwin**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **60 (1968)**

Heft 6

PDF erstellt am: **20.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-354338

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

S. 73 mitgeteilten Auslegungsschwierigkeiten dazu veranlassen sollten, eine bessere Formulierung für das Listenprinzip bei Berufskrankheiten zu finden, als sie der geltende Art. 68 KUVG mit seiner Beschränkung auf «Stoffe, deren Erzeugung oder Verwendung gefährliche Krankheiten verursacht», zu bieten vermag. Darüber hinaus legt mir aber meine richterliche Erfahrung den Gedanken nahe, daß nach Generalklauseln gesucht werden sollte, die hier das Enumerationsprinzip im Interesse der Rechtssicherheit und Rechtsgleichheit ergänzen und untermauern.[2] Bei umsichtiger Formulierung und Einschaltung qualifizierter Beweisanforderungen für den betrieblichen Kausalzusammenhang könnte sehr wohl die Befürchtung der Denkschrift zerstreut werden, könnte sehr wohl die Befürchtung der Denkschrift zerstreut werden, es werde hier die Grenze zur «gewöhnlichen» Krankheit verwischt. Schließlich wäre etwa auch noch zu denken an eine gesetzliche Verankerung der Möglichkeit und des Rechtsschutzes freiwilliger Leistungen, die nicht selten den Weg zu neuen Lösungen gebahnt haben.

Dr. Arnold Gysin, Luzern

[2] Vergl. z. B. die deutsche Reichsversicherungsverordnung § 551 Abs. 2 in der Fassung vom 30.4.1963: «Die Träger der Unfallversicherung sollen im Einzelfalle eine Krankheit, auch wenn sie nicht in der Rechtsverordnung bezeichnet ist oder die dort bestimmten Voraussetzungen nicht bestehen, wie eine Berufskrankheit entschädigen, sofern nach neuen Erkenntnissen die übrigen Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllt sind». (Abs. 1 verweist auf eine Liste, wo Krankheiten aufgezählt sind, «denen bestimmte Personengruppen durch die Arbeit in erheblich höherem Grade als die übrige Bevölkerung ausgesetzt sind», wobei auch verlangt werden kann, daß «sie durch Arbeit in einem bestimmten Unternehmen verursacht worden sind»).

Stand der schweizerischen Feriengesetzgebung

Die Zeitschrift «Wirtschaft und Recht», Verlag Orell Füßli AG Zürich, publiziert seit bald 20 Jahren alljährlich eine von Prof. Dr. E. Schweingruber bearbeitete arbeitsrechtliche Chronik. Die letzte, über das Jahr 1966, ist im Heft 4 des 19. Jahrgangs 1967 erschienen und enthält im Abschnitt über das Kantonale Arbeitsrecht interessante Ausführungen über die Feriengesetzgebung in der Schweiz, die wir nachstehend unseren Lesern zur Kenntnis bringen.

Redaktion «Gewerkschaftliche Rundschau»

Die «Eidgenössischen Ferien» von zwei Wochen (drei Wochen für Jugendliche und Lehrlinge bis 19 bzw. 20 Jahren) stehen im Obligationenrecht (OR) und gelten seit 1. Februar 1966. Wie haben die Kantone darauf reagiert und was können sie tun? Einige haben schon 1965 vorgesorgt, worüber in der Chronik für das Jahr 1965 berichtet wurde. Im Berichtsjahr 1966 sind andere gefolgt, während die übrigen sich still verhielten. Bekanntlich bestehen auf Grund des Art. 341bis OR und Art. 73 des Arbeitsgesetzes (ArbG) folgende drei Möglichkeiten:

1. Der Kanton verhält sich passiv; dann sind seine Ferienvorschriften, falls er früher ein Feriengesetz aufgestellt hatte, *aufgehoben*, mit Ausnahme solcher über die *Dauer* der jährlichen Ferien. Die Kantone sollen zwar verbindlich feststellen, welche Vorschriften sie selber auf-

heben und welche weiterhin gelten, und die Ausscheidung vom Bundesrecht genehmigen lassen; aber grundsätzlich ist das frühere kantonale Recht durch das eidgenössische Ferienrecht automatisch ersetzt.

2. Der Kanton macht Gebrauch von seiner ihm durch Art. 341bis OR delegierten Kompetenz und *verlängert* ausdrücklich für sein Hoheitsgebiet die Dauer der Ferien generell auf drei Wochen. Darüber hinaus darf er nicht gehen.

3. Der Kanton *differenziert* in der Zulassung der dritten Ferienwoche, indem er nach Dienstjahren oder Alter oder unter Ausschluß gewisser Arbeitsverhältnisse (Landwirtschaft, Hausangestellte) die dritte Ferienwoche staffelt (2½, 3 Wochen). Mit der Differenzierung darf er nicht über drei Wochen hinausgehen, aber auch nicht die «eidgenössischen» Ferien von 14 Tagen vom ersten Dienstjahr an durch Differenzierung vermindern. Hier gilt ausschließlich Bundesrecht, nicht kantonales Recht.

Nach den vorliegenden, nicht ganz vollständigen Unterlagen («Schweizerische Sozialgesetzgebung» [Sg] 1965 und 1966) ergibt sich, daß die Kantone mehrheitlich in ihren Ausführungserlassen zum ArbG festgesetzt haben, wie sie es bezüglich der Ferien gehalten haben wollen: *Änderung* früherer Ferienvorschriften oder Aufstellung *neuer* Vorschriften im Rahmen von Art. 341bis OR, allenfalls ein bloßer Hinweis auf diesen Artikel.

Meine Zusammenstellung ergibt:

Sechs Kantone haben die dritte Ferienwoche generell für alle Arbeitnehmer eingeführt bzw. beibehalten (Zürich, Genf, Waadt, Wallis, Tessin).
Elf Kantone sind teilweise, also mit Differenzierungen über die 14 Tage hinausgegangen (Basel-Stadt, Solothurn, Aargau, Bern, St. Gallen, Glarus, Luzern, Schaffhausen, Schwyz, Neuenburg, Basel-Land).
Acht Kantone haben keine (neuen) Vorschriften über Ferien aufgestellt, so daß anzunehmen ist, daß Art. 341bis OR Regel macht (beide Appenzell, Ob- und Nidwalden, Graubünden, Uri, Freiburg, Thurgau).
Verschiebungen können sich immer noch ergeben (nachzuschlagen bei den Einführungsbestimmungen der Kantone zum ArbG, Sg 70–128, Aargau im revidierten Einführungsgesetz zum OR, Sg 147). Von den Kantonen mit differenzierter dritter Ferienwoche seien drei herausgegriffen:

Bern (Sg 75) verzichtet auch weiterhin auf Ferienvorschriften, doch sind den Lehrlingen die drei Wochen Ferien auch nach dem 20. Altersjahr – über Art. 341bis OR hinaus – zu gewähren. *Neuenburg* (Sg 123) will die generell auf drei Wochen erweiterten Ferien nicht in der Land- und Forstwirtschaft, im Gartenbau und Rebbau ange-

wendet haben. Der Fall *Glarus* ist eigenartig (Sg 85/86). Die 14 Tage Ferien sind verlängert vom 16. Dienstjahr(!) an auf 2½ oder 3 Wochen, mit Differenzierungen hinsichtlich Alter und Dienstjahren; wie die Dienstjahre zu rechnen sind, ist auch gesagt. Insofern ist der Fall in Ordnung. Die Vollziehungsverordnung vom 19. Oktober enthält nun aber eine Anzahl Vorschriften. die sich keineswegs mit der «Dauer der Ferien» oder mit der «dritten Ferienwoche», sondern mit *Rechtsfragen* befassen, zu deren Regelung der Kanton nicht zuständig ist; Rechtsfragen, die in Anwendung von Art. 341bis OR allenfalls, wo echte Lücken bestehen, durch den Zivilrichter, und *nur* durch ihn, zu entscheiden sein werden (Berechnung der Ferien bei Eintritt und Austritt, Kürzung der Ferien bei Teilbeschäftigung, bei Krankheit und Militärdienst, Berechnung der Ferienentschädigung in den verschiedenen Fällen, Verwirkung der Ferien, der Ferienentschädigung usw.). Die Glarner Vorschriften sind materiell im allgemeinen nicht unbillig, aber nach meiner Auffassung, die mit der herrschenden übereinstimmt, bundesrechtswidrig (gleicher Meinung im Prinzip Kommentar Bigler zum ArbG, S. 211 zu Art. 73). Vollends Art. 10 der Glarner Vollzugsverordnung, wonach der Arbeitgeber sich gegenüber den Vollzugsorganen (Polizei und Gemeinderat) über die richtige Erfüllung seiner Ferienverpflichtungen auszuweisen habe, ist meines Erachtens unvereinbar mit dem neuen Ferienrecht, das vom Gesetzgeber mit voller Absicht ins *Privatrecht* verlegt worden ist. Damit ist ein administrativer Vollzug mit Kontrolle und Verwaltungszwang ausgeschlossen. Wie der Glarner Zivilrichter in einem Streitfall reagieren wird, ob er sich indirekt doch leiten läßt vom heimatlichen «Partikularrecht», wird sich zeigen.

Den Glarnern ist zuzugeben, daß Art. 341bis OR viele Lücken aufweist, die sich bei Streitfällen zeigen und dem Zivilrichter Schwierigkeiten bereiten werden. Im Alltag ist der Kampf um unerledigte Ferienansprüche nach Auflösung eines Dienstverhältnisses leider ein beliebter Zankapfel (pro-rata-Berechnung, Kürzung bei längerer Krankheit, längerem Militärdienst, grobem Vertragsbruch und anderem). Aber der Kanton kann hier nicht Recht setzen.

In Genf hingegen ist ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) allgemeinverbindlich erklärt worden. Er regelt eine große Zahl von Detailfragen, die sich bei der Anwendung des Ferienrechts in der Praxis stellen (Berechnung pro rata temporis, Kürzung wegen Krankheit, Militärdienst usw.) und ist anzuwenden bei allen Arbeitsverhältnissen im Kanton, die sechs Monate dauern oder gedauert haben. Wo aber bereits andere gesamtschweizerische oder interkantonale GAV mit eigenen Ferienbestimmungen hineinspielen, gelten diese und die Genfer Konvention findet nur zur Ergänzung von Lücken (subsidiär) Anwendung. Alle Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, die für den Kanton in Frage kommen, haben zugestimmt und die Allgemeinverbindlicherklärung erwirkt *(Convention générale du 17 février*

1966 fixant les modalités d'application du droit aux vacances dans le Canton de Genève, accompagnée de commentaires et de barême établis par les organisations patronales à l'intention des employeurs, in Sg 132 nicht abgedruckt, aber als AVE vom 17. Mai 1966 zitiert). Dieser Weg ist gangbar. Die Berufsorganisationen in der Waadt ziehen ihn, wie wir gehört haben, ihrerseits in Erwägung.

Wir dürfen auf die neue Karte «Ferienrecht» der Schweizerischen Juristischen Kartothek – Fiches juridiques suisses – mit einer ausgiebigen Kommentierung des neuen eidgenössischen Ferienrechts hinweisen. (Die Karte liegt im Manuskript vor, es dürfte bis zu ihrem Erscheinen aber noch einige Zeit vergehen.)

Der Verfasser hat nun über mehr als 20 Jahre hinweg die Entwicklung der Ferien in der Praxis, in den GAV und in den Kantonen eingehend und mit Anteilnahme verfolgt bis zur heutigen «Lösung». Die GAV sind natürlich bei einer kritischen Würdigung der heutigen Lage in Rechnung zu stellen. Hier ist nicht der Ort dazu. Aber ein Chronist darf auch in die Zukunft blicken. Und da glaube ich, die nächsten Generationen werden die Köpfe schütteln angesichts der zaghaften, ja kleinlichen «Lösung», die das Jahr 1966 gebracht hat, im Ferienland Schweiz, in der Hochkonjunktur, im Land mit dem ausgiebigen Wintersport und dem sommerlichen Ferienbetrieb. Der Bundesgesetzgeber hat sich bei den 14 Tagen beschieden; die Kantone, verfügte er, dürfen bis höchstens drei Wochen gehen, die Normalarbeitsverträge (Landwirtschaft, Hausangestellte!) brauchen nicht einmal die 14 Tage zu respektieren (Art. 341bis, Abs. 7 OR), nur die GAV dürfen gleichwertige und verbesserte Ferienregelungen in ihren Geltungsbereichen aufstellen. Für die älteren Arbeitnehmer, finde ich, sind 14 Tage oder drei Wochen hart, für die Angestellten bedeutet die «Station 1967» einen Rückschritt, aber auch für die jungen Arbeitnehmer sind zwei oder drei Wochen ganz ungenügend im heutigen Kulturland Schweiz. Man weiß doch, daß eine Woche davon richtigerweise von den Jüngeren in die Winterzeit verlegt wird, als Gelegenheit für den Wintersport; wie wenig bleibt dann für die Erholung und die Befriedigung der Reise- und sonstigen Kulturbedürfnisse im Sommer! Warum wohl wird die Ferienfrage nicht zuoberst auf die Liste der Kulturpflege und des «Heimatschutzes» gesetzt und nicht laut protestiert? Die nächste Generation wird uns das zum Vorwurf machen, wie wir uns heute empören über die Zeiten, als das erste eidgenössische Fabrikgesetz von 1877 mit dem Elfstundentag inklusive Samstag in einem wilden Abstimmungskampf erlag. (Geschrieben in den Ferien 1967 auf 1800 m Höhe.)

Edwin Schweingruber, Bern