

Die wöchentliche Ruhezeit

Autor(en): **Schmidlin, Fritz**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **24 (1932)**

Heft 2

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-352541>

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.

haben, auf die Vorlage zurückkommen. Wir geben der Hoffnung Ausdruck, dass sie der prekären Lage der Arbeitslosen Rechnung tragen und namentlich jene Härten vermeiden werde, die der seinerzeitige Bundesratsbeschluss betreffend Arbeitslosenfürsorge enthielt.

Die wöchentliche Ruhezeit.

Von Fritz Schmidlin.

Am 26. September 1931 haben die eidgenössischen Räte in der Schlussabstimmung dem Bundesgesetz über die wöchentliche Ruhezeit zugestimmt. Am 29. Dezember 1931 ist die Referendumsfrist unbenützt abgelaufen. Der Bundesrat wird nunmehr eine Vollzugsverordnung zu erlassen und das Gesetz in Kraft zu setzen haben.

Es ist nicht Aufgabe dieses Aufsatzes, das vorliegende Bundesgesetz einer kritischen Würdigung zu unterziehen. Das ist an anderer Stelle bereits geschehen und wir haben kein Hehl daraus gemacht, dass wir den Schutz, den dieses Gesetz den Arbeitnehmern gewährt, als ungenügend betrachten. Trägt man aber den Zeitverhältnissen Rechnung, so wird man froh sein müssen, dass es noch möglich war, dieses Gesetzlein unter Dach zu bringen, ehe es von den Wogen der Reaktion weggeschwemmt wurde. An den Organisationen der Arbeiter und Angestellten wird es sein, den bestmöglichen Schutz für das Personal aus dem Gesetz herauszuholen.

Die Voraussetzung hierfür ist die Kenntnis des Gesetzes und seiner Möglichkeiten; wir geben deshalb nachstehend eine zusammengefasste Darstellung der wichtigsten Bestimmungen.

Geltungsbereich.

Eine allgemeine, durchgehende, gesetzlich gesicherte Ruhezeit für sämtliche Arbeitnehmer bringt das vorliegende Bundesgesetz nicht. Einmal findet es keine Anwendung auf alle jene Betriebe, bei denen die wöchentliche Ruhezeit bereits gesetzlich geordnet ist (Betriebe, die dem Fabrikgesetz oder dem Arbeitszeitgesetz für die Transportanstalten unterstellt sind). Sodann ist eine ganze Reihe von Erwerbszweigen zum vornherein aus dem Geltungsbereich ausgeschlossen worden: die Landwirtschaft, die Forstwirtschaft, die häuslichen Dienste sowie die Anstalten öffentlichen oder gemeinnützigen Charakters, die der Kunst, der Wissenschaft, der Erziehung oder dem Unterricht, der sozialen Fürsorge oder der Krankenpflege dienen.

Also die Bauernknechte und -mägde, die häuslichen Dienstboten zu Stadt und Land haben nach wie vor keinen Anspruch auf eine gesetzlich gesicherte Ruhezeit, ebensowenig die Ange-

stellten öffentlicher oder gemeinnütziger Anstalten, die den oben genannten Zwecken dienen. Dieses Personal wird somit, soweit seine Ruhezeit noch nicht geregelt ist, versuchen müssen, auf anderem Wege zu seinem Recht zu kommen.

Dagegen findet das Gesetz Anwendung auf:

- a) alle Handelsbetriebe;
- b) alle gewerblichen und industriellen Betriebe, soweit sie nicht dem Fabrikgesetz unterstellt sind;
- c) alle Verkehrsunternehmungen, soweit sie nicht dem Arbeitszeitgesetz unterstellt sind;
- d) alle verwandten Wirtschaftszweige, sofern sie nicht ausdrücklich aus dem Geltungsbereich ausgeschlossen sind.

Der gesetzliche Schutz der Ruhezeit erstreckt sich somit trotz den bedauerlichen Einschränkungen auf eine sehr grosse Zahl von Betrieben, für die bisher eine gesetzliche Verpflichtung zur Innehaltung einer bestimmten Ruhezeit nicht bestand.

Gewiss ist in vielen dieser Betriebe bereits freiwillig das gewährt, was das Gesetz als Minimalruhezeit fordert. Aber gerade in Krisenzeiten ist die gesetzliche Sicherung sehr wertvoll; kein Unternehmer wird nunmehr die Ruhezeit nach eigenem Gutdünken einschränken oder beseitigen können. Sodann gibt es auch immer noch viel mehr Unternehmungen, als man gemeinhin annimmt, die tatsächlich bis zur Stunde ihrem Personal keine regelmässige wöchentliche Ruhezeit gewährt haben. In erster Linie betrifft dies Betriebe des Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbes, aber auch im Transportwesen und im Handel gibt es noch zahlreiche Firmen, die nun erst durch dieses Gesetz zur Innehaltung der wöchentlichen Ruhezeit gezwungen werden.

Es wird Aufgabe der gewerkschaftlichen Organisationen sein, auf ihrem Gebiet genau nachzuforschen, welche Betriebe unter das Gesetz fallen und dort für die Innehaltung des Gesetzes zu sorgen. Die Polizeiorgane reichen da nicht aus und an vielen Orten drückt man allzugerne beide Augen zu, wenn nicht die Personalverbände selbst zum Rechten sehen.

Innerhalb der dem Gesetz unterstellten Betriebe gibt es Personen, auf welche die Ruhezeitbestimmungen nicht Anwendung finden, nämlich: die Familienmitglieder des Betriebsinhabers, die Betriebsleiter und die Mitglieder ihrer Familien, Personen, die eine höhere Vertrauensstellung im Betrieb innehaben oder denen eine auswärtige Vertretung des Betriebes übertragen ist, ferner Personen, die landwirtschaftliche oder häusliche Dienste verrichten, dann vorübergehend beschäftigte Personen und Heimarbeiter.

Seitens der Arbeitervvertreter war im Parlament eine präzisere Umschreibung verlangt worden, da diese Bestimmungen von rückständigen Unternehmern zu Missbräuchen ausgenützt werden können. Das hat man abgelehnt und hat auf die Vollzugsverordnung verwiesen. Es wird notwendig sein, die einschlägigen Bestimmungen einer genauen Prüfung zu unterziehen, damit nicht durch diese Hintertüre ganzen Personengruppen (wer hat z. B. in der Hotellerie nicht alles eine Vertrauensstellung!) der wöchentliche Ruhetag vorenthalten werden kann.

Wo Streitigkeiten über die Unterstellung eines Betriebes unter das Gesetz entstehen, entscheidet die zuständige kantonale Instanz; gegen ihren Entscheid kann man binnen 10 Tagen an das zuständige Departement des Bundesrates rekurrieren. Rekurrieren kann, « wer an dem Streit als Partei beteiligt war oder durch den Entscheid der kantonalen Behörde in seinen Rechten verletzt worden ist ». Unseres Erachtens muss hier die Vollzugsverordnung deutlich sagen, dass auch die Berufsverbände rekurrieren können. Dieser Auffassung war übrigens auch die Kommission des Nationalrates, denn es ist klar, dass das Rekursrecht in den allermeisten Fällen illusorisch wäre, wenn etwa nur die beteiligten Angestellten selbst rekurrieren könnten, denn das wäre in den meisten Fällen gleichbedeutend mit Verlust der Anstellung.

Gegen den Entscheid des eidgenössischen Departements bleibt noch der Weg der Verwaltungsgerichtsbeschwerde.

Die Dauer der Ruhezeit.

Das Gesetz stellt den allgemeinen Grundsatz der wöchentlichen Ruhezeit von vierundzwanzig aufeinanderfolgenden Stunden auf. Auf die Ausnahmen kommen wir später zu sprechen.

Die Ruhezeit muss für alle Arbeitnehmer einheitlich auf den Sonntag gelegt werden, es sei denn, dass für den betreffenden Betrieb Sonntagsarbeit gesetzlich zulässig ist. Hier kann der Ruhetag auf einen Werktag verlegt werden — immerhin muss er innerhalb dreier Wochen mindestens einmal auf einen Sonntag oder anerkannten Feiertag fallen.

Für teilweise Sonntagsarbeit gelten die folgenden Vorschriften: Dauert die Sonntagsarbeit mehr als vier Stunden, so beträgt die werktägliche Ersatzruhe mindestens vierundzwanzig aufeinanderfolgende Stunden. Dauert die Sonntagsarbeit nicht mehr als vier Stunden, so beträgt die werktägliche Ersatzruhezeit mindestens die Hälfte der täglichen Arbeitszeit und sie muss der gewöhnlichen Ruhezeit unmittelbar vorausgehen oder folgen.

Beispiel: In einer Bäckerei muss der Geselle am Sonntagvormittag Gebäck austragen oder Berufsarbeit verrichten. Diese Arbeit dauert vier Stunden. Die werktägliche Arbeitszeit dauert zehn Stunden. Er hat nun Anspruch darauf, am Tage vor

dem nächsten ordentlichen Ruhetag fünf Stunden vor dem gewöhnlichen Arbeitsschluss frei zu bekommen oder am Tage nach dem nächsten ordentlichen Ruhetag erst fünf Stunden nach dem gewöhnlichen Arbeitsbeginn anzutreten.

In besonderen Fällen kann die Ruhezeit gekürzt werden oder sie kann in Wegfall kommen — dann nämlich, wenn ausserordentliche Umstände dies erfordern (Verhütung oder Beseitigung von Betriebsstörungen, Verhinderung der Verderbnis von Stoffen oder Waren, ausserordentlicher Arbeitsandrang). In allen diesen Fällen muss aber eine entsprechende Ersatzruhe zu anderer Zeit gewährt werden. Ausserdem können die Kantone solche Ausnahmen von einer Bewilligung abhängig machen.

Nun gibt es aber noch eine andere Art Einschränkung der ordentlichen Ruhezeit. Nämlich für die Krankenpflege, soweit sie unter das Gesetz fällt (Krankenanstalten ohne öffentlichen oder gemeinnützigen Charakter), dann für andere Betriebe, « wenn die Aufrechterhaltung, die Beaufsichtigung oder die Wartung des Betriebes, die Lebensmittelversorgung, die Pflege von Tieren und Pflanzen oder andere zwingende Gründe es erfordern ». Hier kann die Ruhezeit eingeschränkt oder anders eingeteilt werden. Wie weit sie eingeschränkt werden kann, wird im Gesetz nicht gesagt, sondern es wird auf die Verordnung verwiesen. Wichtig ist, dass die zwingenden Gründe nachgewiesen werden müssen. Bedauerlicherweise hat es das Parlament abgelehnt, auch für diese Fälle eine entsprechende Ersatzruhe vorzuschreiben.

Die Verordnung wird hier die notwendige Klarheit schaffen müssen. Vor allem muss verhindert werden, dass aus einem Gesetz zum Schutze der Arbeitnehmer vermittelst solcher Ausnahmbestimmungen ein Gesetz zum Schutze der Arbeitgeber vor den berechtigten Ansprüchen des Personals gemacht wird.

Gasthof- und Wirtschaftsgewerbe.

Die im Abschnitt « Dauer der Ruhezeit » wiedergegebenen Bestimmungen haben Geltung für alle unterstellten Betriebe mit Ausnahme der Gasthof- und Wirtschaftsbetriebe. Die Ruhezeit des hier beschäftigten Personals ist durch besondere Bestimmungen geregelt. Sie finden auch Anwendung auf andere Betriebe, die sich an ausgesprochenen Fremdenkurorten befinden, den Schwankungen der Jahreszeit unterliegen und ausschliesslich den Bedürfnissen des Fremdenverkehrs dienen.

Gasthof- und Wirtschaftsbetriebe, die das ganze Jahr offen sind und die nicht den Schwankungen der Jahreszeit unterliegen, haben den 24stündigen Ruhetag zu gewähren. Das ist die grosse Mehrzahl der Betriebe. In den Städten wird es also in Zukunft keine Hotels oder Wirtschaften mehr geben dürfen, die ihrem Personal den wöchentlichen, vierundzwanzigstündigen Ruhetag vorenthalten. Heute gibt es noch Dutzende sol-

cher Betriebe. Hier bringt das Gesetz den grössten Fortschritt. Ausnahmen sind nur zulässig für Kleinbetriebe oder wenn, wie oben, « zwingende Gründe » es erfordern.

Dagegen ist die Mehrheit der eidgenössischen Räte den Saisonbetrieben sehr weit entgegengekommen. Sie können in der Zeit der Hochsaison, aber nicht mehr als zweimal pro Jahr, die wöchentliche Ruhezeit während höchstens acht Wochen auf einen halben Tag herabsetzen. Noch mehr: Auch dieser halbe Tag kann in den Saisonbetrieben innerhalb eines Zeitraums von je vierzehn Tagen während einer Woche ausfallen, wenn in der andern Woche zwei halbe Ruhetage oder vierundzwanzig zusammenhängende Ruhestunden gewährt werden.

Kein Mensch wird behaupten wollen, dieses Gesetz sei nicht elastisch. Trotzdem wird es Mühe brauchen, auch diese bescheidenen Ruhezeitvorschriften in der Praxis durchzusetzen. Hier kann nur die Organisation die Durchführung erzwingen, denn die örtlichen Polizeiorgane in den Fremdenkurorten sind viel zu stark von den allmächtigen Herren Hoteliers abhängig.

Auch in bezug auf die zeitliche Gewährung der Ruhezeit ist der Gesetzgeber den Unternehmern weitgehend entgegengekommen. In den Jahresbetrieben muss der wöchentliche Ruhetag während eines halben Jahres nur viermal auf einen Sonntag oder auf einen anerkannten Feiertag fallen. Dazu kommt, dass diese Vorschrift nicht Anwendung findet auf Dienstverhältnisse, die weniger als sechs Monate dauern; ebenso sind Wirtschaften ohne Hotelbetrieb an ihre Innehaltung nicht gebunden, wenn sie den Angestellten während eines Jahres acht bezahlte Ferientage gewähren, von denen mindestens zwei auf einen Sonntag oder anerkannten Feiertag fallen. Es gibt also der Ausnahmen mehr als genug und die in Betracht fallenden gewerkschaftlichen Instanzen werden Gesetz und Vollziehungsverordnung genau studieren müssen, wenn sie die Interessen des Personals mit Erfolg vertreten wollen.

Als halber Ruhetag gilt die Zeit anschliessend an die Nachtruhe bis 12 Uhr oder von 14 Uhr bis zum Beginn der Nachtruhe oder eine andere Zeit von sieben aufeinanderfolgenden Stunden zwischen Ende und Beginn der Nachtruhe (also beispielsweise von 10 Uhr bis 17 Uhr, von 12 Uhr bis 19 Uhr usw.).

S t r a f - u n d U e b e r g a n g s b e s t i m m u n g e n .

Uebertretungen des Gesetzes werden mit Bussen von 10 bis 500 Franken bestraft. Strafbar machen sich nicht nur Arbeitgeber oder Betriebsleiter, die dem Personal die gesetzliche Ruhezeit nicht gewähren, sondern auch Angestellte, die während der Ruhezeit für Dritte Berufsarbeiten ausführen. Die Verfolgung und Beurteilung der Uebertretungen ist Sache der Kantone.

Hinsichtlich der Uebergangsbestimmungen ist wichtig, das Verhältnis der neuen bundesgesetzlichen Bestimmungen

zu den bisherigen Bestimmungen der K a n t o n e. Hier ist festzuhalten:

Wo bisher kantonale Ruhezeitbestimmungen bestanden haben, werden sie durch die Bestimmungen des vorliegenden Bundesgesetzes aufgehoben.

Nicht aufgehoben werden dagegen kantonale Arbeitszeitvorschriften. Ueberall da also, wo infolge der kantonalen Arbeitszeitvorschriften zwangsläufig längere Ruhezeiten entstehen, als im vorliegenden Bundesgesetz vorgeschrieben sind, können die Unternehmer nicht unter Berufung auf das Bundesgesetz eine Einschränkung der Ruhezeit vornehmen. Ebenso verhält es sich mit den kantonalen Vorschriften über Betriebs- und Ladenschluss und über die Zulässigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit. Auch sie behalten ihre Gültigkeit.

Damit sind die wesentlichsten Bestimmungen des neuen Bundesgesetzes umrissen. Aus obigen Ausführungen geht jedenfalls hervor, dass die Vollziehungsverordnung wesentliche Bestimmungen des Gesetzes für die praktische Durchführung ergänzen muss. Nach Art. 27 des Gesetzes müssen vor Erlass der Vollzugsvorschriften auch die beteiligten Berufsverbände angehört werden. Es wird gut sein, wenn sich die Gewerkschaften und Personalverbände unverzüglich und gründlich mit diesen Fragen beschäftigen.

Die Wirtschaft der Schweiz im Krisenjahr 1931.

Von M a x W e b e r.

1931 wird in der Wirtschaftsgeschichte als eines der düstersten Jahre eingetragen werden. Nachdem das erste Wetterleuchten der Krise im Herbst 1929 am westlichen Horizont aufgeblitzt war, brachte 1930 für die meisten grossen Industrieländer das Hereinbrechen der Krise in voller Schwere, wovon einzelne Länder um so empfindlicher in Mitleidenschaft gezogen wurden, als sie sich seit Jahren in einer schleichenden Depression befanden (England, Deutschland). Im Jahre 1931 glaubte man schon Anzeichen einer leichten Erholung bemerken zu können, als eine Kreditkrise, im wahrsten Sinne des Wortes eine Vertrauenskrise, die Weltwirtschaft erschütterte und alle irgendwie morschen Wirtschaftskörper zum Einstürzen brachte. Die internationalen Kreditbeziehungen wurden so stark als möglich beschränkt und es wurde eine Repatriierung des Kapitals erzwungen, die den ohnehin kapitalarmen Ländern alles fremde Kapital entzog, das sie überhaupt hergeben konnten. Die Folge war ein neuer Kreislauf von