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

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 27 (1935)

Heft: 9

Artikel: Zum Vorentwurf eines Bundesgesetzes über die Arbeit im Handel und in den Gewerben : (Arbeitsgesetz)

Autor: Gysin, Arnold

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-352767

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: 13.07.2025

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

GEWERKSCHAFTLICHE
RUNDSCHAU
FÜR DIE SCHWEIZ
Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Beilage „Bildungsarbeit", Mitteilungsblatt der Schweiz. Arbeiterbildungszentrale

No. 9 September 1935 27. Jahrgang

Zum Vorentwurf eines Bundesgesetzes über die Arbeit im Handel und in den Gewerben.

(Arbeitsgesetz.)

Von Arnold Gysin, Luzern.

I.

Am 7. Oktober 1908 ist durch grosses Mehr Art. 34ter der Bundesverfassung geschaffen worden, welcher dem Bund die Kompetenz erteilt, auf dem Gebiete des Gewerbewesens einheitliche Bestimmungen zu schaffen. Als einer der Hauptzwecke dieses Verfassungsartikels war in der bundesrätlichen Botschaft von 1905 der Erlass einer umfassenden Arbeiterschutzgesetzgebung bezeichnet worden. Neben der Fabrikgesetzgebung, die auf Art. 34 vom Jahre 1874 beruht, sollte nun auch die Arbeit in den Gewerben einer einheitlichen Regelung unterworfen werden. Bis heute ist der Plan noch immer unausgeführt geblieben. Man hat sich einerseits mit der zersplitterten kantonalen Gesetzgebung und andererseits mit einzelnen Spezialgesetzen des Bundes begnügt, wobei das Gesetz über die Beschäftigung der jugendlichen und weiblichen Personen in den Gewerben, 1922, sodann das Gesetz über die wöchentliche Ruhezeit, 1931, und schliesslich die damit verbundene Regelung der Arbeits- und Ruhezeit der berufsmässigen Motorfahrzeugführer zu erwähnen ist.

Erst in allerneuster Zeit hat der Bund die längst fällige Schaffung eines Arbeitsgesetzes für das Gewerbe an die Hand genommen und den zurückgetretenen Direktor des Bundesamts für Industrie, Gewerbe und Arbeit mit der Aufstellung eines Vorentwurfs beauftragt. Vorher musste die Initiative von den beteiligten Verbänden ergriffen werden. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund insbesondere hat durch wiederholte Eingaben beim Bundesrat Förderung

der Sache verlangt. Er publizierte sodann 1933 Richtlinien und Postulate zum Schutz der Arbeit in den Gewerben[1].

Direktor Pfister hat seinen Entwurf im März 1935 fertiggestellt. Die mannigfachen Vorarbeiten der interessierten Verbände sind dabei fast gänzlich unberücksichtigt geblieben. Der Verfasser des Entwurfs schreibt dazu in den Motiven: « Ich war in der Durchführung des Auftrages ausschliesslich auf meine eigene Einsicht und Erkenntnis angewiesen ».

Schon dies lässt darauf schliessen, dass der Vorentwurf Pfister für die Arbeitnehmerschaft nicht gerade befriedigend ausgefallen ist. Sein Vorzug besteht darin, dass die Frage überhaupt in ein vorgerückteres Stadium gebracht worden ist, dass der Entwurf klar und einfach formuliert ist und auf unnötige Detailregelung verzichtet. Immerhin sei schon hier bemerkt, dass diese Kürze und Knappheit ebensosehr auch daraus resultiert, dass wichtige Probleme im Entwurf Pfister überhaupt nicht oder ungenügend geregelt sind. So kümmert sich der Entwurf Pfister fast gar nicht um die Konventionen der internationalen Arbeitskonferenz, obwohl der Gewerkschaftsbund in der vorerwähnten Publikation den Boden hierfür vorbereitet hatte. Der Entwurf übergeht zum Beispiel ganz die Washingtoner Konvention von 1919 über Begrenzung der Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben, und es wird die Frage, wie die Ratifikation dieser Konvention ermöglicht werden könnte, gar nicht untersucht. Pfister scheint an neuen Ratifikationen einzig diejenige betr. Arbeitszeit im Handel und in Bureaux, sowie diejenige betr. das Alter für die Zulassung von Kindern zu nichtgewerblichen Arbeiten ins Auge zu fassen. Ob beide Ratifikationen im Rahmen des Entwurfs möglich wären, bedarf noch nähere Prüfung.

Auffallend ist ferner, dass der Entwurf Pfister fast keine Spezialregelung für die Angestellten bringt. Die Nationale Aktionsgemeinschaft für wirtschaftliche Verteidigung, an welcher bekanntlich auch die V. S. A. beteiligt ist, hatte im Dezember 1934, trotz vorherigen eingehenden Beratungen mit einer Delegation des S. G. B., eine Sonderaktion veranstaltet und den Entwurf eines Bundesgesetzes über die Arbeit in den Gewerben zuhanden der Bundesversammlung und des Bundesrates eingereicht. Dieser Entwurf ist stark vom Angestelltengesichtspunkt verfasst. So ist zum Beispiel der Ferienanspruch der Angestellten, im Gegensatz zu dem fortschrittlichen Basler Feriengesetz, speziell geregelt und übersteigt denjenigen des Arbeiters um das Doppelte. Sodann ist für die Angestellten die 45-Stunden-Woche vorgesehen. Es sind ferner Bestimmungen über Provision, Gratifikation, Trinkgelder vorgesehen, ein erhöhter Anspruch der Angestellten bei Krankheit und Unfall, eingehende Bestimmungen über Dienstkaution, zwingende

---

[1] « Gewerkschaftliche Schriften », Heft Nr. 7: Richtlinien und Postulate zum Schutz der Arbeit in den Gewerben, von Arnold Gysin, 1933, Kommissionsverlag der Genossenschaftsbuchhandlung, Zürich.

Regelung der Kündigungsfristen, insbesondere vom Angestelltengesichtspunkt aus, Abgangsentschädigung für langjährige Angestellte usw. Der Entwurf Pfister hat diese Vorarbeit mit totaler Ignorierung der Angestelltenforderungen beantwortet. Wenn man bezüglich der Vorbereitungen der N. A. G. sagen durfte, dass hie und da vielleicht etwas zu viel Detailregelung und Differenzierung für die Angestellten aufgestellt worden ist, so bringt der Entwurf Pfister das genaue Gegenteil. Er unterwirft nicht einmal die Angestellten in den dem Fabrikgesetz unterstellten Betrieben dem neuen Bundesgesetz. Er geht mit 48-Stunden-Woche und Zehnstundentag, als Norm für Angestellte, hinter die tatsächlich bestehenden Verhältnisse erheblich zurück. Im Abschnitt über das Arbeitsverhältnis enthält er bloss einige, meist ziemlich dürftige Bestimmungen, die mehr auf den Arbeiter zugeschnitten sind, berücksichtigt aber zum Beispiel die Not der Provisionsreisenden und das Trinkgeldproblem gar nicht und überlässt die Regelung der Ferien dem Verordnungsweg!

Damit sind wir auf einen weitern Grund allzugrosser Kürze des Entwurfs Pfister gestossen: Der Entwurf räumt der Vollziehungsverordnung einen für die Arbeiterschutzgesetzgebung viel zu grossen Spielraum ein, so dass wichtige Punkte dem Parlament entzogen und der Regierung übertragen werden. So wird zum Beispiel die Frage, ob in der Heimarbeit Fachausschüsse aufgestellt und Mindestlöhne festgesetzt werden, ganz dem Ermessen des Bundesrates überlassen. Sodann ist die Frage der dauernden Ueberschreitung der Normalarbeitszeit, welche wie wir sehen werden, im Entwurf schon an sich ungeheuer weit gespannt ist, zum grössten Teil der bundesrätlichen Verordnung vorbehalten, die nicht nur bestimmen kann, wann « besondere Umstände » vorliegen als Voraussetzung der dauernd anormalen Arbeitszeit eines Betriebes oder Gewerbes, sondern die auch selbstherrlich die Grenzen der zulässigen Dauerüberschreitung festsetzt (Art. 28). Schliesslich ist die Regelung oder Nichtregelung der Verhältnisse jener Arbeitnehmer der Fabrikbetriebe der Verordnung überlassen, welche nicht Fabrikarbeiter im Sinne des F. G. sind, d. h. des Anstellungspersonals dieser Betriebe. Und da wir schon an dieser Frage der Abgrenzung des Gewerbegesetzes gegen das Fabrikgesetz sind, so mag hier noch bemerkt werden, dass der Entwurf viele Betriebe, die heute unter F. G. stehen, unter das schlechtere Regime des Gewerbegesetzes bringen will, und auch hierfür die Praxis dem Bundesrat überlässt, immerhin mit einem Weiterzugsrecht an das Bundesgericht, Verwaltungsgerichtsbeschwerde, zu deren Ergreifung auch die Arbeitnehmerverbände berechtigt sind (Art. 65).

II.

Es sei nun kurz der Inhalt des Entwurfs skizziert, ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

Der Geltungsbereich ist vor allem durch den Parallelis-

mus zum Fabrikgesetz charakterisiert. Man kann der Tatsache, dass das Fabrikgesetz grundsätzlich bestehen bleiben soll, zustimmen, da die Aufstellung eines einheitlichen Arbeiterschutzgesetzes für die gesamte Wirtschaft zwar formell vorzuziehen wäre, aber, zumal in unserer noch immer rückschrittlich gestimmten Zeit, einen bedenklichen Gefahrenherd für die unter dem F. G. stehende Arbeiterschaft bedeuten würde. Doch sollte man immerhin bei Anlass der neuen Gesetzgebung eine Anpassung des F. G. in dem Sinne vornehmen, dass fortschrittliche Bestimmungen des neuen Gesetzes, (man denke etwa an die gesetzliche Einführung minimaler Jahresferien) auch in das F. G. übernommen werden, was der Entwurf Pfister nicht ganz ausschliesst. Bei dem gekennzeichneten Regime wird nun also kein einheitliches eidgenössisches Arbeiterschutzgesetz geschaffen, und es bleiben neben dem F. G. auch die meisten sonstigen Bundesgesetze über Arbeiterschutz bestehen (so zum Beispiel die Bestimmungen über die Arbeitszeit beim Betriebe der Eisenbahnen und anderen Verkehrsanstalten, die Regeln betr. das Dienstverhältnis der Bundesbeamten, betr. die wöchentliche Ruhezeit, betr. die Arbeitszeit der gewerbsmässigen Motorfahrzeugführer). Dagegen will der Entwurf Pfister, mit wenigen Ausnahmen, die gesamte kantonale Arbeiterschutzgesetzgebung aufheben, soweit sie bundesrechtlich geregelte Betriebe betrifft. Dieses Vorgehen muss bestimmt getadelt werden, zumal bei der zurückhaltenden Ordnung, welche das Gewerbegesetz vorsieht. Die kantonale Arbeiterschutzgesetzgebung muss demgegenüber ganz allgemein vorbehalten werden: erstens, soweit sie Materien betrifft, über welche das Gewerbegesetz keine oder nur offensichtlich minimale Bestimmungen enthält; zweitens, soweit sie in einer sonstigen Materie einen weitergehenden Schutz der Arbeitnehmer enthält, ohne die hierdurch betroffenen Betriebe im Wettbewerb wesentlich zu beeinträchtigen. Geht man anders vor, dann folgt, dass die fortschrittlichen Kantone, da ihnen der Entwurf Pfister ja nicht entspricht, auf ein schlechteres Niveau zurückgeworfen werden, und dass ferner die Möglichkeit fehlt, den kantonalen Fortschritt zum Antrieb des Bundesfortschritts auf dem Gebiete des gewerblichen Arbeiterschutzes zu machen. Man braucht nur das Basler Arbeitszeitgesetz zu erwähnen und seine einheitliche Regelung mit der stark durchlöcherten 52-Stunden-Woche des Entwurfes Pfister zu vergleichen, um die hier liegenden Gefahren sofort zu erkennen.

Materiell projektiert der Entwurf Pfister Anwendbarkeit auf die privaten und öffentlichen Betriebe des Handels, des Handwerks und der Industrie (soweit sie nicht unter F. G. stehen oder nicht mehr darunter stehen werden), des Verkehrs (soweit nicht unter Eisenbahn- und Bundesbeamtengesetz) und « verwandter Betriebe ». Ausdrücklich ausgenommen werden Land- und Hauswirtschaft sowie Anstalten öffentlichen oder gemeinnützigen Charakters, die der Kunst, der Wissenschaft, der Erziehung oder dem Un-

terricht, der sozialen Fürsorge oder der Krankenpflege dienen. Dazu kommt, dass bei der Regelung der Arbeitszeit auch noch das gesamte Gasthof- und Wirtschaftsgewerbe ausgenommen wird, und ferner auch die rein privaten Betriebe der Krankenpflege und die privaten Theater (Kinos?). Es ist richtig, dass viele dieser Ausnahmen durch die Macht der Verhältnisse oder durch die bundesstaatliche Organisation der Schweiz, geboten sind. Doch ist man zu bereitwillig den Schwierigkeiten aus dem Weg gegangen. Es muss nach wie vor eine umfassende, wenn auch differenzierte Regelung zum Beispiel der Krankenpflege, der Heimarbeit, des Gast- und Wirtschaftsgewerbes gefordert werden. Ebenso kann man auch den personalen Ausnahmen, welche Artikel 4 und 5 machen, nicht ohne Einschränkungen folgen. So sind zum Beispiel Personen, denen die Wartung von Tieren obliegt, ausgenommen. Und wenn ferner Familienglieder des Betriebsinhabers oder seiner Ehefrau bis zum dritten Grade der Verwandtschaft ausgenommen werden, ebenso Pflegekinder und Fürsorgezöglinge, so führt dies nicht nur zu bedenklichen Beschränkungen des Arbeiterschutzes, sondern auch zu einer Aushöhlung seiner Autorität infolge « antisozialer Schmutzkonkurrenz », die sich derart weit gefasste « Familienbetriebe » alsdann erlauben können. Nur eine kleine Milderung bringt Art. 52, der für Familienbetriebe sinngemässe Anwendbarkeit gewisser Partien des Gesetzes verlangt.

Die Arbeitshygiene und Unfallverhütung ist im Entwurf kurz und im allgemeinen befriedigend geregelt. Man vermisst immerhin einige Normen, die gerade für das Gewerbe von Bedeutung wären: so zum Beispiel das Verbot der Benützung der Arbeitsräume als Schlafräume, der Verwendung eines Bettes für mehrere Arbeitnehmer zugleich, oder die Anpassung an die internationale Bleiweisskonvention. Auch wird die Gelegenheit nicht benützt, um das Institut der obligatorischen Unfallversicherung wenigstens in beschränkterer Form auch im weiteren Bereich des Gewerbes zum Durchbruch zu bringen. Es äussert sich hierin die besondere Ungunst der Krisenzeit als Geburtsstunde eines wichtigen Arbeiterschutzgesetzes. Man wird sich, falls die Fertigstellung des Gesetzes noch in die Krisenzeit oder in die Zeit ihrer unmittelbaren Nachwirkungen fallen sollte, später an diesen Ursprung erinnern müssen, um diese oder jene Unterlassungssünde nachzuholen.

Die Partie über das « Arbeitsverhältnis » — man könnte sie auch mit « Vertragsschutz » bezeichnen — ist, wie gesagt, sehr knapp gehalten, obwohl sie zugleich auch, in einem einzigen Artikel, das Problem der Arbeitsordnung streift, dessen Regelung sie der kantonalen Kompetenz zuweist! Man kann die Tendenz, ein öffentlich-rechtliches Arbeiterschutzgesetz nicht mit zwingendem privatem Vertragsrecht zu überfüllen wohl verstehen. Denn das Gegenteil führt zu einer wenig einheitlichen und etwas un-

klaren Gesetzessystematik. Aber auch der Entwurf Pfister hat, wie schon das Fabrikgesetz, immerhin einige derartige Bestimmungen aufnehmen müssen. Und so hätte man sehr wohl auch noch ein Mehreres, soweit nötig, tun können. Neben den Punkten, die oben anlässlich der Angestelltenfrage erwähnt wurden (Provisionen, Trinkgelder), vermisst man zum Beispiel eine Massnahme, welche die Verbreitung der Schriftlichkeit der Dienstverträge fördern könnte; es fehlt ferner die Aufstellung maximaler Zahltagsfristen und der maximalen Lohneinbehaltung, was auch im Gewerbe von grosser Bedeutung ist. Dagegen würden wir den Art. 17, welcher die Ferienfrage betrifft, aus diesem Abschnitt lieber ausschalten. Denn einmal gehört diese Regelung prinzipiell zu den Bestimmungen über die Arbeitszeit, was wegen der Festlegung ihres öffentlich-rechtlichen Charakters von praktischer Bedeutung ist. Sodann aber ist Art. 17 inhaltlich ungenügend. Er gewährt lediglich provisorisch eine Woche bezahlter Ferien für Arbeitnehmer, welche ununterbrochen im Betrieb beschäftigt sind, und behält lediglich provisorisch die kantonale Gesetzgebung, soweit sie weitergeht, vor. Aber er überlässt eben die definitive Regelung ganz dem Verordnungswege, was grundsätzlich zu beanstanden ist, auch wenn man die gute Absicht des Verfassers (S. 28 der Motive) anerkennt.

Die wichtigste Partie betrifft die Arbeitszeit. Sie interessiert wohl eine ähnliche grosse Zahl von Arbeitnehmern direkt wie das Fabrikgesetz. Wir haben bereits erwähnt, dass als Norm die 48-Stunden-Woche für Angestellte, die 52-Stunden-Woche für Arbeiter gilt, und für beide Kategorien der Zehnstundentag, sofern die Arbeit auf die einzelnen Wochentage ungleich verteilt wird. Um diesen Vorschlag zu würdigen, muss man sich zunächst wieder vergegenwärtigen, dass ja die « komplizierteren » Gewerbe und Betriebe von vornherein gar nicht für die Anwendung des Gesetzes vorgesehen sind, somit von vornherein für die Landwirtschaft, die Dienstboten, die Krankenpflege, Hotels und Wirtschaften usw. bundesrechtliche Freiheit bestehen bleibt, soweit nicht schon Gesetze bestehen oder der Entwurf etwa Empfehlungen gibt (Art. 20). Wohl sieht der Entwurf die Möglichkeit vor, dass durch Bundesratsverordnung die erwähnte Norm der Arbeitszeit herabgesetzt wird « für solche Berufe oder Arbeitnehmergruppen, für die, allgemein oder in überwiegendem Masse, bei Inkrafttreten des Gesetzes eine kürzere Arbeitszeit bereits besteht oder infolge Vereinbarung, Uebung und dergleichen später sich einstellt ». Sehr zu begrüssen ist auch die, aus den Arbeiten des S. G. B. übernommene Idee, aus Krisenrücksichten die Arbeitszeit durch dringlichen Bundesbeschluss herabzusetzen (wobei allerdings die Verfassungsmässigkeit dieser Bestimmung nicht einwandfrei feststeht). Aber einmal ist die erwähnte Möglichkeit, mit Rücksicht auf die bestehenden kürzeren Arbeitszeiten zu differenzieren, wiederum ganz der fakultativen Verordnung des Bundesrates überlassen. Und vor allem

ist auch die schon an sich sehr hohe Norm der 52-Stunden-Woche noch mannigfach durchbrochen und erweitert. Neben «Ausgleichsmöglichkeiten» infolge Betriebsstörungen, überzähligen Feiertagen und Saisonandranges werden weitestgehende «Ausnahmen» vorgesehen (ohne Ausgleich). Bis auf gesetzlich unbestimmte Zeit kann sodann die Norm dauernd überschritten werden: «für Arbeiten, bei denen die Arbeitszeit nur zum Teil aus Arbeitsbereitschaft besteht; für die Bewachung und Instandhaltung von Geschäftsräumen und Lagern; für die Bedienung und Instandhaltung von Anlagen, die zum Betriebe gehören und ihm Kraft, Licht, Luft und Wärme vermitteln, oder dem Transport von Personen oder Waren dienen; für die Vorbereitungs- und Ergänzungsarbeiten, soweit sie notwendigerweise ausserhalb der Arbeitszeit ausgeführt werden müssen, die für die übrigen Arbeitnehmer des Betriebes gilt; für Fälle, wo infolge besonderer Umstände die normale Arbeitszeit unanwendbar ist». Für alle diese Fälle also stellt eine Bundesratsverordnung die Regel auf, ohne dass das Gesetz Grenzen dieses Ermessens vorsieht oder diese dauernde Ueberarbeit formell als Ueberzeit gilt und entschädigt wird. Neben derartigen Ausnahmemöglichkeiten nimmt sich der Wert der projektierten 52-Stunden-Woche des Entwurfs nun wirklich sehr bedenklich aus. Neben die dauernden Ausnahmen treten ja auch noch ausgiebige vorübergehende Ueberzeiten — für die dann wenigstens ein Lohnzuschlag vorgesehen ist.

Im Zeitalter, wo die 40-Stunden-Woche auf dem Diskussionsprogramm steht, und in einigen Ländern sogar noch tiefere Normen aufgekommen sind, ist diese ganze Regelung gewiss keine Heldentat des Fortschrittes. Man darf auch nicht übersehen, dass die derart weit getriebene «Elastizität» eines Arbeiterschutzgesetzes nicht nur auf die Moral der schon bestehenden Gesetzesanwendung einen ungünstigen Einfluss ausüben dürfte, sondern dass sie die Anwendung der Norm im eigenen Gesetz selbst vor lauter Ausnahmen problematisch und beinahe unkontrollierbar macht. Der kurze und auf den ersten Anblick so klare Entwurf Pfister birgt nach dieser Seite gewiss viel grössere Schwierigkeiten der Praxis in sich, als dies zunächst scheinen will.

Es erübrigt sich, auf Details der Arbeit weiter einzugehen. Die Bestimmungen über Frauen und Jugendliche entsprechen der bestehenden Bundesgesetzgebung und den internationalen Konventionen. Beherzigenswerte Vorschriften sind hier über den Mutterschutz aufgestellt. Wir vermissen aber immerhin ein Eintreten für die Idee der Mutterschaftsversicherung und sind der Meinung, dass in Bezug auf die Kinder Arbeit in den Betrieben sehr wohl die 15. Jahresgrenze als Norm hätte eingeführt werden dürfen. Es ist allzuängstlich, wenn die Unterlassung damit begründet wird, dass dieser Norm die kantonale Erweiterung des Schulobligatoriums vorangehen müsste. Denn die Kantone würden gerade

durch einheitliche Regelung des Arbeitsbeginns in einem Bundesgesetz sehr bald zu einer ziemlich allgemeinen Erhöhung der Schulpflicht bis auf 15 Jahre geführt werden, zumal in heutiger Zeit, wo der Jugendliche mit schwerer Sorge dem Arbeitsprozess entgegengeführt wird.

Ein wichtiges Problem berührt der Entwurf mit den wenigen Artikeln, welche der Stellung der Berufsverbände gewidmet sind. Er verwendet die Berufsverbände, wie z. B. schon das Bundesgesetz über die Berufsausbildung, als konsultative Organe und Träger des Beschwerdenrechts und er tut gut daran. Man vermeidet auf diese Weise, dass die Berufsverbände zu öffentlichrechtlichen Organen der Staatspolitik gemacht werden, und kann dabei die privatrechtliche Autonomie der Verbände wahren. Dem entspricht, dass keine « Anerkennung » der Berufsverbände im Entwurf vorgesehen ist, somit kein Uebergang zur eigentlichen berufsständischen Ordnung. Nur in einem Punkt wagt der Entwurf einen Schritt nach dieser Richtung. Er sieht die viel geforderte und viel diskutierte Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen vor. Der Bundesrat, bzw. das zuständige Departement, kann Tarifverträge, die «den allgemeinen Interessen entsprechen», für den ganzen Wirtschaftszweig verbindlich erklären. Diese Regelung ist nach verschiedenen Richtungen bedenklich. Einmal ist in Art. 13 vorgesehen, dass derartige Tarifverträge auch Verschlechterungen des gesetzlich bestehenden Zustandes einführen können (wozu dann eventuell unternehmerfreundliche Arbeiterorganisationen bzw. deren Verträge missbraucht und an Stelle der andern Verträge gesetzt werden könnten) [2]. Sodann ist nirgends ein Minimum der Beteiligung als Voraussetzung für die Allgemeinverbindlicherklärung vorgesehen; die Mehrheitsverbände können somit grundsätzlich übergangen werden, wodurch ihrer Organisation der Boden entzogen ist. Dazu kommt, dass, wie ich bereits in der oben zitierten Publikation ausgeführt habe, die Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge auch grundsätzlich einen ersten Schritt nach der berufsständischen Entwicklung hin bedeutet. Noch heute sympathisieren zwar weite Kreise der Gewerkschaften mit diesem Institut. Aber sie tun es, weil auch die Ereignisse der Zeit ihnen die innere Konsequenz dieses Instituts noch nicht offenbart haben, und weil sie zunächst Vorteile erhoffen, in der Meinung, die Nachteile dagegen vermeiden zu können. Die Konsequenz der Allgemeinverbindlicherklärung führt aber früher oder später zur öffentlichrechtlichen Stellung der Berufsverbände, und diese ist mit privatrechtlicher Autonomie, auf welcher die Bewegungsmöglichkeit der modernen Arbeiterbewegung beruht, unvereinbar. Man wird diese Wahrheit vielleicht zu spät erfahren.

Am Schluss des Entwurfs Pfister finden sich Bestimmungen über den Vollzug. Sie machen sich die wichtigen Erfahrungen

---

[2] Auch Tarifverträge, welche nur für die Verbandsmitglieder gelten, können Verschlechterungen einführen, wenn sie vom Departement genehmigt sind.

der Arbeiterschutzgesetzgebung nur unzureichend zu nutze. Denn die Geschichte dieser Gesetzgebung beweist, dass ihre Wirksamkeit unablösbar mit der Schaffung spezieller Kontrollorgane verbunden ist. Das Fabrikgesetz verdankt seine praktische Anwendung der Fabrikinspektion, welche in den Anfängen geradezu heroische Kämpfe der sozialen Gesinnung ausgefochten hat. Aehnliches ist über das Verhältnis der kantonalen Arbeiterschutzgesetzgebung zum kantonalen Gewerbeinspektorat zu sagen. Der Entwurf hat sich diese Erkenntnis leider nicht zu eigen gemacht. Er lässt es dabei bewenden, dass dem Bundesrat die Oberaufsicht des Vollzuges übertragen wird, die Durchführung dagegen den Kantonen. Dies ist vielleicht der schwerste Mangel des Entwurfs. Denn ohne Betrauung spezieller eidgenössischer und kantonaler Vollzugsorgane (eventuell in Verbindung mit dem Fabrik- oder Gewerbeinspektorat), wird die Gewerbegesetzgebung zum grossen Teil Papier bleiben.

Der Entwurf Pfister — zu dem wir hier nur das Wichtigste zusammengefasst haben — bedeutet, im Ganzen gesehen, erst einen recht bescheidenen Schritt. Der Schritt ist wenigstens gemacht worden. Man wird nun sehen, ob aus der weiteren Arbeit Fortschritte resultieren — oder vielleicht Rückschritte, welche die Gewerkschaften zu Gegnern des Projekts machen müssten.

Aus den Berichten der Fabrikinspektoren.

Von M. Meister.

Die jährliche Berichterstattung der eidgenössischen Fabrikinspektoren hat sich bereits gut eingebürgert und sich gegenüber dem frühern Modus der Zusammenfassung von zwei Jahresberichten bewährt. Die in den Berichten enthaltenen Zahlen und Angaben finden infolge ihrer Aktualität erhöhtes Interesse. Dem Bericht über das Jahr 1934 ist zum erstenmal eine Zusammenstellung der Berichte der einzelnen Kantonsregierungen beigegeben, wodurch gewisse Angaben der Fabrikinspektoren noch besonders unterstrichen werden.

Laut dem Bericht über das Jahr 1934 ist die Zahl der dem eidgenössischen Fabrikgesetz unterstellten Betriebe gegenüber dem Vorjahre um weitere 25 Betriebe zurückgegangen. Dagegen hat sich erfreulicherweise die Zahl der Arbeiter um total 5,056 erhöht.

Ein Vergleich mit den Zahlen vom Jahre 1929 zeigt den beträchtlichen Schrumpfungsprozess der in den Fabrikbetrieben beschäftigten Arbeiter als Folge der Weltwirtschaftskrise. Im August des Jahres 1929 waren noch in 8,319 Fabrikbetrieben total 409,083 Arbeiter beschäftigt. Die Zahl der beschäftigten Arbeiter sank im Jahre 1933 auf 314,481 und stieg erstmals im Jahre 1934 auf 319,537. Der Rückgang, gegenüber dem Jahre 1929, beträgt somit