

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Band: 58 (1966)
Heft: 10

Artikel: Zur Charakteristik des schweizerischen Arbeitsrechts
Autor: Eichholzer, E.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354251>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 06.10.2024

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

Zur Charakteristik des schweizerischen Arbeitsrechts

Diese Studie ist von der Ueberzeugung getragen, daß für ein volles Verständnis unseres heutigen Arbeitsrechts Kenntnisse der Eigenarten seines Entstehens und Wachsens nötig sind. Man muß davon gehört haben, welche Kräfte und Tendenzen einst in diesem Rechtsgebiet wirksam waren, um mit seiner derzeitigen Ausdrucksform richtig umgehen zu können. Nachstehende durchaus unvollständige Hinweise möchten dazu anregen, daß man sich ein solches Wissen beschaffe.

I

Als Angehörige eines freiheitlichen sozialen Rechtsstaates interessiert es uns vor allem, ob und wie in der Arbeitsrechtsgeschichte unsere staatspolitische Grundauffassung zum Ausdruck kam. Da ist zu sagen, daß der Bundesrat in seiner Botschaft vom 6. Dezember 1875, mit der er den Fabrikgesetzentwurf vor die Räte brachte und so die Sozialpolitik des Bundes einläutete, sich sehr dagegen wehrte, den Art. 34 der Bundesverfassung¹, auf den er dieses Gesetz abstellte, nur als Gelegenheitsartikel zu betrachten. «Es wäre gewiß ein großer Irrtum», erklärt der Bundesrat, darin «nur den Ausdruck einer vorübergehenden oder vorübergegangenen Strömung zu erblicken.» Und noch deutlicher drückt er sich bei seiner Begründung des Vorschlags eines höhern Mindestalters für unsere Fabrikarbeiter als in andern Staaten aus. Er bemerkt in jener Botschaft: «Wir sind als demokratische Republik auf eine andere Behandlung unserer Jugend angewiesen.» Auch die nationalrätliche Kommission für den Fabrikgesetzentwurf ging von unserer Staatsform aus, indem sie in ihrem Bericht vom 24. Mai 1876 bemerkte: «Die Republik darf nicht dulden, daß Kinder in zartem Alter in die Fabriken eingesperrt werden.»

Selbst in kantonalen Verfassungen, die das Ergebnis politischer Umwälzungen waren, sind schon früh Bestimmungen arbeitsrechtlichen Einschlags zu finden, bei denen man den freiheitlichen Unterton verspürt. So enthielt diejenige des neugebildeten Kantons Basels-Landschaft vom 27. April 1832 in § 20 die Bestimmung: «Lebenslängliche Dienstverpflichtung ist unzulässig.» Und in § 4 garantierte diese Verfassung eines eben erst gegründeten Staatswesens gleich auch schon die Vereinsfreiheit – einer der wichtigen Ausgangspunkte unseres heutigen Arbeitsrechts. Die noch heute geltende Zürcher

¹ Art. 34 BV: Der Bund ist befugt, einheitliche Bestimmungen über die Verwendung von Kindern in den Fabriken und über die Dauer der Arbeit erwachsener Personen in denselben aufzustellen. Ebenso ist er berechtigt, Vorschriften zum Schutze der Arbeiter gegen einen die Gesundheit und Sicherheit gefährdenden Gewerbebetrieb zu erlassen.

Der Geschäftsbericht von Auswanderungsagenturen und von Privatunternehmungen im Gebiete des Versicherungswesens unterliegt der Aufsicht und Gesetzgebung des Bundes.

Verfassung vom 18. April 1869 sodann, die gleichfalls das Ergebnis einer den demokratischen Staatsgedanken zum Siege führenden Volksbewegung war, schreibt in Art. 23 dem Kanton den Erlaß einer Arbeiterschutzgesetzgebung vor.

Ueber die Fabrikgesetzgebung ist das Volk, der Stimmberechtigte, zuerst mit dem Arbeitsrecht in direkte Berührung gekommen. Die legendären Abstimmungen im Bereich des Fabrikarbeiterschutzes an den Glarner Landsgemeinden verkörpern so etwas wie eine lange zurückliegende lautstarke Sturm- und Drangperiode unseres inzwischen domestizierten Arbeitsrechts. Der Souverän war damals in andern Kantonen der neuen Gesetzgebung zwar nicht immer günstig gesinnt. In Volksabstimmungen wurden 1870 von den Zürchern und 1873 von den St.-Gallern neue Fabrikgesetze verworfen. Erstmals ward dann das ganze Land mit der Fabrikgesetzgebung konfrontiert, als am 21. Oktober 1877 die – bejahende – Volksabstimmung über das eidgenössische Fabrikgesetz stattfand. Dieses Teilgebiet des Arbeitsrechts hat seither seine Vormachtstellung eingebüßt und ist mit Inkrafttreten des neuen eidgenössischen Arbeitsgesetzes als selbständige Disziplin überhaupt untergegangen. Wir wollen jedoch nicht vergessen, daß mit dem Fabrikarbeiterschutz einst breiter gestaltete arbeitsrechtliche Normierungen begonnen hatten und daß sie besonders stark im Rechtsbewußtsein des Volkes wurzelten.

II

Schwung und Durchschlagskraft, die Energien unserer Politik, sind aber im arbeitsrechtlichen Bereich nicht nur auf die vorstehend angedeutete Weise zur Geltung gekommen. Viel deutlicher noch wirkten sie in der wenig der gesetzlichen Krücken bedürftigen Heranbildung des Gesamtarbeitsvertragsrechtes ein. Und das Recht der freien Vereinsbildung, der Organisierung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, steht heute auf eine Art da, hinter der die staatliche Norm nur noch wenig hervortritt. Einstige kantonale Beschränkungen des Koalitionsrechts verschwanden praktisch, bevor sie formell aufgehoben wurden, weil die Organisierungswelle sie einfach wegpühlte. *Eugen Huber*, der Schöpfer unserer heutigen Zivilgesetzgebung, war zwar seinem juristischen Herkommen nach durchaus in der klassischen Rechtswissenschaft des 19. Jahrhunderts beheimatet und verwendete denn auch für den Dienstvertrag noch verschiedentlich den aus dem altrömischen Recht abgeleiteten Ausdruck «Dienstmiete»². Jedoch gerade bei Präsentierung des Gesamtarbeitsvertrags im Nationalrat durch Huber am 25. Oktober 1909 zeigte er seine unvoreingenommene Aufgeschlossenheit dem neuen Rechts-

² Auch in der bundesgerichtlichen Judikatur ist noch die «Dienstmiete» zu finden. Siehe BGE Bd. V (1879) S. 377.

institut gegenüber, das sich damals anschickte, ins Obligationenrecht aufgenommen und somit juristisch «akzeptiert» zu werden. Er erklärte, man habe in den Vertragsbewegungen eine Erscheinung vor sich, «die im Rahmen des Privatrechts in gewissem Sinne Gesetzgebung darstellt». Denkt man an die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen oder daran, daß verschiedene Gesamtarbeitsverträge durch die Parteien Bezeichnungen wie «Berufsordnung» und dergleichen erhalten haben, der vertragliche Ursprung also wenigstens im Titel nicht mehr sichtbar ist, so versteht man die seinerzeitige vorausschauende Hubersche Aussage.

Daß weiter der heutige Staat von den Berufsverbänden, als praktisch gleichgestellten Partnern am Rechtssetzungsverfahren, sozialrechtliche Gesetzesvorhaben hinzunehmen hätte, wenn auch temperiert durch die Zwischenstufe der Expertenkommissionen, ist etwas, das nicht nur im Bereich des Arbeitsrechts zu erörtern und zu beurteilen wäre. Es sei daher hier über diese heikle Strukturfrage unseres Verfassungslebens hinweggegangen.

Dafür wollen wir auf Aehnlichkeiten hinweisen, die im Zustandekommen von Beschlüssen politischer Gremien und der Verbände bestehen. Auch die für den Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen und überhaupt im kollektiven Arbeitsrecht zu Entscheidungen berufenen Verbände mußten lernen, sich je nachdem mit Mehrheitsbeschlüssen und mit dem überhaupt Erreichbaren, wenn auch nicht unbedingt Richtigen, zu begnügen. Zwar ist die Willensbildung in den Berufsverbänden von Anfang an weniger im Lichte der breiten Oeffentlichkeit vor sich gegangen. Aber es darf doch die allgemeine Annahme geäußert werden, daß in diesen Organismen das Prinzip der Verständigung unter den Abstimmenden nicht weniger bekannt als in unsern politischen Behörden wurde.

III

Hieran anknüpfend sei betont, wie den schweizerischen arbeitsrechtlichen Erscheinungen eigentlich von jeher die Erkenntnis anhaftete, daß der Realisierung von Fortschritten natürliche Schranken gesetzt sind. Das soll nicht als Lahmheit der gestaltenden Kräfte, nicht als eine gewisse schwache Position unseres Arbeitsrechts bewertet werden. Das Gegenteil ist der Fall. Es ist, geschichtlich gesehen, gerade eine der Eigenarten unseres Arbeitsrechtes, daß es organisch gewachsen ist, wobei sein Wurzelwerk oft zunächst in einem ganz andern Boden als dem zu finden war, in welchem es sich zur heutigen Form entfaltete. So pflanzte der Bundesgesetzgeber einst den Haftpflichtgedanken ins Eisenbahnhaftpflichtgesetz von 1875, konkretisierte die Fabrikhaftpflicht dann so nebenbei zunächst im Fabrikgesetz von 1877, widmete der Unternehmerhaftpflicht hierauf zwei eigene Spezialgesetze von 1881/1887 und schuf 1911 im Kranken- und Unfallversicherungsgesetz das zeitgemäße Kleid

für die Erledigung von Arbeiterunfällen. Und der Gesamtarbeitsvertrag tauchte um die Jahrhundertwende in eidgenössischen Dokumenten erstmals auf, als die Fabrikinspektorate sich in ihren Amtsberichten mit dem neuen Gebilde abgaben, das ihnen da bei ihren Inspektionen begegnete. Als dann kurz darauf diese Vertragsfigur auch ins volle Rampenlicht der Rechtswissenschaft trat, konnte man wohl nicht anders als ihm im revidierten Obligationenrecht von 1911 vorerst einmal zwei Artikel zu widmen. Diese Zurückhaltung des Gesetzgebers hat dem Gesamtarbeitsvertrag in seiner Entwicklung mächtig gut getan, durfte er sich doch nun in fast ungebundener Freiheit entfalten. Erst 1956, nach den Erfahrungen eines halben Jahrhunderts, kodifizierte dann der Gesetzgeber recht eigentlich das Gesamtarbeitsvertragsrecht.

Gewiß, es gibt im schweizerischen Arbeitsrecht auch Fälle sofortiger Totallösungen ohne Vorstufen. Denken wir nur an das aus der sozialen Aufwühlung des Ersten Weltkrieges heraus geborene Bundesgesetz vom 27. Juni 1919 über die Ordnung des Arbeitsverhältnisses. Aber man merkte ihm den Mangel des Ausgereiftseins an, und es barst an der Referendumsklippe. Und die parlamentarischen Postulate aus der durch den Zweiten Weltkrieg hervorgerufenen neuen sozialen Hochstimmung heraus, die 1943 und 1945 in verschiedenen Varianten sich um eine staatliche Förderung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und -nehmern bzw. ihrer Verbände drehten, zeitigten im ganzen ebenfalls kein positives Ergebnis. Auch hier ließ sich der bis anhin begangene Weg, bestehend in staatsfreien Ordnungen, nun nicht plötzlich, aus einer momentanen Erregung heraus, umbiegen.

Auch schon im Entwurfsstadium steckengebliebene Neuerungen der Gesetzgebung fehlen in unserer Arbeitsrechtsgeschichte nicht. Erwähnen wir nur den Abschnitt über die Behebung von Mißständen in der Lohnzahlung, wie ihn das Projekt 1945 zum Arbeitsgesetz enthielt, oder die qualifizierte Rechtsverordnung im Projekt 1950 und überhaupt die verschiedenen Schattierungen von Versuchen zum Einbau der Verbände in den Vollzug gesetzlichen Arbeitsschutzes. Alle diese und andern Experimente waren wertvoll. Das Nebeneinander von individuellen und kollektiven Wirkungsfaktoren befruchtet das Arbeitsrecht. Aus unermüdlichen Erprobungen heraus entsteht jeweils die dem Heute entsprechende tragbare Form.

Daß in der nämlichen Gesetzgebung die Strömungen wie in einer Pendelbewegung hin und her fluten können, zeigt sich bei der Aufeinanderfolge von Fabrikgesetz 1914 und Arbeitsgesetz 1964. Ersteres wies in seinen alle Fabrikarbeiter treffenden einführenden Bestimmungen noch einen leise patriarchalischen Timbre auf, so bei Begrenzung des Ausschlusses von der Arbeit, durch Behandlung des heiklen Problems «Alkohol in der Fabrik» und in der eingehenden Ordnung und Einhegung des betrieblichen Disziplinarbußen-

wesens. Das Arbeitsgesetz kennt diese alle Arbeitnehmer als Menschen angehenden generellen Normen nicht mehr. Es zeigt deutlich, wie dem Arbeitsrecht eine stete Evolution innewohnt. Denn der personenrechtliche Einschlag konzentriert sich in diesem neuen Gesetz nun um so mehr auf den Sonderschutz für jugendliche und weibliche Arbeitnehmer. Hier sind für solche Arbeitnehmerkategorien jetzt dem Betriebsinhaber Verpflichtungen fürsorgerischer Art auferlegt, welche die Kühle des Gesetzgebers dem Arbeitsverhältnis des erwachsenen männlichen Arbeitnehmers gegenüber weitgehend kompensieren.

IV

Mitnichten ist unser Arbeitsrecht nur in der ihm gewidmeten Spezialgesetzgebung zu finden. Gewiß zeigt sich sein besonderer Typ, die ihm innewohnende Generalidee, am deutlichsten in diesen Sondergesetzen. Aber von der Bundesverfassung über soundso viele Staatsverträge, in unsere großen privat- und strafrechtlichen Gesamtkodifikationen, bis in die verschiedensten Gesetzes- und Verordnungsgebiete hinein zieht sich *eine* arbeitsrechtliche Kette. Sie darf unter keinen Umständen außer acht gelassen werden. Auch wo die Marke «Arbeitsrecht» fehlt, ist solches Recht, wenn auch nicht immer vordergründig, zu entdecken. Man durchgehe zum Beispiel einmal die frühesten Bestimmungen über die eidgenössische Pulververwaltung aus den fünfziger Jahren des 19. Jahrhunderts und wird unverkennbar bereits den Schutzgedanken zugunsten der Pulverarbeiter herausspüren, obwohl es dann noch wohlgezählte zwanzig Jahre dauern sollte, bis der Bund sich vorbehaltlos zum gesetzlichen Fabrikarbeiterschutz bekannte³.

Arbeitsrecht ist auch nicht gleich Juristenrecht, obwohl in seinen neuesten Ausprägungen und Interpretationen der Rechtskundige immer mehr in den Vordergrund tritt. Aber von den bundesrätlichen Baumeistern und Betreuern des Fabrikgesetzes, mit dem das eidgenössische Arbeitsrecht erstmals vor das Licht der Allgemeinheit trat, war *Scherrer* ein ehemaliger Geschäftsmann, *Schenk* einst Pfarrer und *Deucher* Landarzt. Und die berühmte Erhebung über die Gesamtarbeitsverträge im Kanton Zürich, 1908, deren Ergebnisse in

³ Eine erste arbeitsrechtliche Regel fand sich bereits in einem der frühesten Bundesgesetze, demjenigen vom 7. Mai 1850 über das eidgenössische Münzwesen. Art. 8 Abs. 3 bestimmte, daß «Lohnverträge nur auf dem gesetzlichen Münzfuß abgeschlossen und Löhnungen nur in gesetzlichen Münzsorten ausbezahlt werden dürfen». Die Aufnahme in einem speziell arbeitsrechtlichen Erlaß fand dann durch Art. 10 Abs. 1 des Fabrikgesetzes von 1877 statt, soweit es sich um den Auszahlungsmodus handelte. Die Vorschrift, die also fast so alt wie der heutige Bundesstaat selbst ist, gilt noch heute als eines der durch das Arbeitsgesetz einstweilen am Leben gelassenen Ueberbleibsel des Fabrikgesetzes von 1914 (Art. 25 Abs. 1). Nur spricht der Gesetzgeber hier im Zeitalter der Banknote nicht mehr von «Münzsorten», sondern von «Währung».

einem Bericht von fast 300 Druckseiten niedergelegt wurden – ein Werk, das auch heute noch sehr beachtlich ist und seinerzeit internationales Aufsehen erregte –, stammt nicht von Juristenhand, sondern vom kantonal-zürcherischen Statistischen Amt. Die Erschaffer des Friedensabkommen in der Metall- und Maschinenindustrie, um nur noch diesen einen Beleg zu geben, *Ilg* und *Dübi*, kamen nicht aus der Studierstube der Juristen. Aber ihr Vorgehen war eine rechtsschöpferische Tat ohne gleichen.

Gerade im Arbeitsrecht erweist sich die fundamentale Bedeutung der Vereine. Vertrautheit mit dieser Rechtsfigur wird immer mehr Gebot für weiteste Volkskreise. Kennzeichnend hierfür ist, daß im Programm eines vom Freizeitwerk Bern für den Sommer 1966 angezeigten Kurses über «Rechtsfragen des Alltags» das Vereinsrecht am Anfang steht. Erst nachher kommen eheliches Güterrecht, Erbrecht, Kauf, Bürgschaft usw. Hat man einst unser Arbeitsrecht als ein nicht von jedermann begrüßtes sogenanntes Berufsrecht angesehen, so wird es nun rasch zu einem Sachgebiet, das würdig ist, den elementaren Rechtskenntnissen des modernen Menschen angelehnt zu werden.

Es gehört also zur Charakteristik unseres Arbeitsrechts, daß Ursprung und Reife sich nicht unbedingt auf regulärem altgewohntem Boden vollzogen. Von jeher war auch die private Schaffenslust auf arbeitsrechtlichem Gebiet mindestens so entwickelt wie die staatliche. Lassen wir das verbandliche kollektive Arbeitsrecht, das im Gesamtarbeitsvertrag kulminiert, als allzu bekannt, hier beiseite. Erwähnen wir dafür als Beispiel ein Gebilde privater Art, das weiten Kreisen zwar weniger geläufig ist, im Gebiete des Arbeiterschutzes, das heißt speziell des Unfallschutzes, aber Pionierdienste geleistet hat und verschiedene Nachahmungen fand. Es ist dies der Schweizerische Verein von Dampfkesselbesitzern, gegründet schon geraume Zeit vor Erlaß des Fabrikgesetzes aus Initiative einiger führender Industrieller. Vorbilder waren im Ausland festzustellen. Die Prüfung von Dampfkesseln und Dampfgefäßen unter dem Gesichtspunkt der Betriebssicherheit ist seither Sache dieses Vereins geblieben. Schon 1897 ward seine Tätigkeit vom Bund anerkannt, und unter der Herrschaft des Kranken- und Unfallversicherungsgesetzes geht sein Wirken erst recht weiter.

Die Entlastung des Staates von Aufgaben mit arbeitsrechtlichem Einschlag, soweit immer sich dies verantworten läßt, hat mit der Zeit sich zu so etwas wie einem Grundprinzip durchgerungen. Das geht besonders deutlich aus dem Bundesgesetz über die eidgenössische Einigungsstelle zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten, vom 12. Februar 1949, hervor. Ausdrücklich wird hier unter anderm erklärt, die Einsetzung einer solchen Einigungsstelle erfolge «nur wenn keine vertragliche paritätische Einigungs- oder Schiedsstelle besteht».

Der Staat drängt sich also mit seinen arbeitsrechtlichen Interventionsmöglichkeiten nicht mehr hervor. Das Zeitalter der obrigkeitlichen Dienstbotenordnungen ist endgültig vorbei. Man anerkennt die gesellschaftlichen Wirklichkeiten. Die Schwenkung aus einem noch restliche familienrechtliche Züge spürbar machenden innerbetrieblichen Verhältnis in ein rein obligationenrechtliches zeigt deutlich das Schicksal der Fabrikordnung. War sie kraft Fabrikgesetz noch wesentlich ein Ausfluß der «Herrschaftsgewalt» des Arbeitgebers, so stellt nun das neue Arbeitsgesetz die Betriebsordnung resolut auf den Boden des Vertrags zwischen den beiden Partnern am Dienstverhältnis und rückt den einseitigen Erlaß durch den Arbeitgeber erst in zweite Linie. *Eugen Huber* bemerkte allerdings einmal (1893), es sei ein Problem der modernen Gesetzgebung, ob nicht die Funktion des alten Hauses in moderner Gestalt eine Auffrischung und Neubelebung erhalten sollte. Durchgehen wir die Normalarbeitsverträge, welche die Kantone nach Erlaß des Landwirtschaftsgesetzes von 1951 für das bäuerliche Dienstverhältnis aufzustellen hatten, so sehen wir erfreulicherweise, daß Hubers Gedankengängen unwillkürlich, wenn auch der neuen Zeit entsprechend, mit Rechnung getragen wurde⁴. Ich wiederhole auch den Hinweis auf den besonders nach der persönlichen Seite ausgeprägten Sonder-schutz für jugendliches und weibliches Personal im neuen Arbeits-Gesetz. Eine Abkehr vom Gedanken der rein staatlichen Ordnung interventionistischen Gepräges zeigt sich, wie hier beigefügt sei, auch in der Hinübernahme gewisser arbeitsrechtlicher Sachgebiete aus dem öffentlichen ins Privatrecht. Schon der Schöpfer des einstigen Zürcher privatrechtlichen Gesetzbuches, *J. C. Bluntschli*, wollte hier radikal vorgehen, indem er um die Mitte des vorigen Jahrhunderts in seinen Gesetzentwurf eine detaillierte Regelung des Fabrikarbeiterschutzes einschob. Sie fand dann im definitiven Gesetz keine Aufnahme. Doch geschah dieser Verzicht nicht etwa aus dogmatischen Erwägungen, sondern weil *Bluntschli* nachträglich fand, es sei zweckmäßiger, ein Zivilgesetzbuch nicht in die Kämpfe und Schwankungen zu verwickeln, denen zu seiner Zeit noch der Arbei-

⁴ Es ist überaus beachtlich, daß das im ganzen nach vorwärts gerichtete moderne Arbeitsrecht gerade die uralte Hausgewalt, die «Munt», hier wieder neu konkretisiert. Führen wir nur als Beispiel aus dem tessinischen Dienstboten-Normalarbeitsvertrag vom 7. April 1955 den Art. 3 an:

« Il datore di lavoro, i suoi congiunti e gli altri componenti la comunione domestica devono trattare il lavoratore in modo equo e buono. Il capo di famiglia deve vegliare alla custodia ed alla sicurezza delle cose apportate dal lavoratore, von quella cura che usa nelle cose proprie.

Il lavoratore deve... comportarsi in modo coretto ed educato e conformarsi alla regola di casa, la quale deve tuttavia tener conto dei suoi interessi secondo equità. »

Nichts zeigt besser als diese Stelle, wie unser gegenwärtiges Arbeitsrecht bei aller Fortschrittlichkeit auf Wahrung der Ueberlieferung bedacht ist.

terschutz und überhaupt die Sozialpolitik unterworfen waren. Eine Privatisierung auf Kosten des kantonalen öffentlichen Rechts brachte dann aber neuestens das Arbeitsgesetz, indem es die Ferienregelung zum Bestandteil des Dienstvertragstitels des Obligationenrechts machte und kantonalen Feriengesetzen nur noch ein hier nicht weiter zu erörterndes Schattendasein zubilligt ⁵.

VI

Ein kurzer Hinweis sei nochmals auf den innern Entwicklungsgang unseres Arbeitsrechts angebracht. Seine Antriebskräfte waren nicht immer die gleichen. An Entstehung und Aufbau speziell des Arbeiterschutzes wirkte unter anderem einst auch die Sorge für den Schulbesuch, der Schutz vor Brandgefahr durch Nacharbeit bei offenem Licht mit, und besonders verdienstlich war das Wirken gemeinnütziger Kreise. Die Traktanden der 1810 gegründeten Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft an ihren Jahresversammlungen vermitteln ein anschauliches Bild der von dieser Seite her stammenden Bestrebungen. Der Anreiz, der aus Vergleichen mit im Ausland Erreichtem dann hinzukam und der Stimulus, der seit 1919 von der Internationalen Arbeitsorganisation ausgeht, ist nicht außer acht zu lassen. Dazu kommt selbstverständlich der Ansporn in Parlamenten, Parteien und Verbänden, der mit der Zeit maßgeblich geworden ist. Im Arbeitsrecht der Jetztzeit sind die verschiedensten Anstöße eingeschlossen. Es ist nur die geglättete äußere Erscheinungsform einer die mannigfachsten Einflüsse aufweisenden Entfaltung.

Wir sind am Ende unserer unvollkommenen Hinweise auf das Blut angelangt, das in unserem Arbeitsrecht, als einem dynamischen Geschöpf, pulsiert. Der Zweck unserer Darstellung ist erfüllt, wenn sie dazu mithilft, in der heutigen Gestalt des Arbeitsrechts nicht eine ungeschichtliche seelenlose Erscheinung zu erblicken, an der nach Belieben Manipulationen vorgenommen werden könnten. Die bescheidene Absicht des Verfassers geht aber auch dahin, zu unterstreichen, daß im Arbeitsrecht nicht ein vollständiges Kleid erblickt werde, in dem sich Arbeitnehmer und -geber zu bewegen haben. Auch ein noch so perfektes arbeitsrechtliches System vermag dem vielgestaltigen Leben im Getriebe der Arbeit fast nur am Saum nahe-zukommen.

Dr. Ed. Eichholzer, Bern

⁵ Zur Würdigung des Bestrebens, sozialpolitische Postulate privatrechtlich zu fundamentieren, vergleiche die Verhandlungen des Schweizerischen Juristenvereins 1902, wo zwei Große der Rechtswissenschaft, *Andreas Heusler* und *Philipp Lotmar*, hierzu in die Arena stiegen, Lotmar dafür und Heusler dagegen. Man beachte, wie seither rechtstheoretische Erwägungen in diesem Streit eher in den Hintergrund getreten sind. Die These von Lotmar, es sei unrichtig, von «sozialem Privatrecht» zu sprechen, denn alles Recht sei «soziales Recht», ist bestechend. Sie bekräftigt auf alle Fälle die Verknüpfung des Arbeitsrechts mit der regulären Rechtsordnung.