

Der Sonderschutz der jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer in der Welt von heute [Fortsetzung und Schluss]

Autor(en): **Farner, Hans**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Zeitschrift für öffentliche Fürsorge : Monatsschrift für Sozialhilfe : Beiträge und Entscheide aus den Bereichen Fürsorge, Sozialversicherung, Jugendhilfe und Vormundschaft**

Band (Jahr): **73 (1976)**

Heft 2

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-839151>

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.

Zeitschrift für öffentliche Fürsorge

Nr. 2 Februar 1976
73. Jahrgang

Beilage zum "Schweizerischen Zentralblatt für
Staats- und Gemeindeverwaltung"

Monatsschrift für öffentliche Fürsorge
und Jugendhilfe. Enthaltend die Entscheide
aus dem Gebiete des Fürsorge- und Sozial-
versicherungswesens. Offizielles Organ der
Schweizerischen Konferenz für öffentliche
Fürsorge. Redaktion: Dr. M. Hess-Haeberli,
Waldgartenstrasse 6, 8125 Zollikerberg,
Telefon (01) 63 75 10. Verlag und Expedition:
Orell Füssli Graphische Betriebe AG, 8036 Zürich
Jährlicher Abonnementspreis Fr. 26.—.
Der Nachdruck unserer Originalartikel ist
nur unter Quellenangabe gestattet

Voranzeige

Die 69. Jahrestagung der Konferenz für öffentliche Fürsorge findet Dienstag, den 18. Mai 1976, in St. Gallen statt.

Der Sonderschutz der jugendlichen und weiblichen Arbeitnehmer in der Welt von heute

*Rechtsanwalt Dr. Hans Farner, Rechtskonsulent der Stiftung Pro Juventute, Zürich
(Fortsetzung und Schluss)*

2. Teil

Der Sonderschutz der jugendlichen Arbeitnehmer

IX. Öffentlich-rechtlicher Schutz

Begriff des Jugendlichen

Als Jugendliche im Sinne des Arbeitsgesetzes gelten Arbeitnehmer beider Geschlechter bis zum vollendeten 19. Altersjahr und Lehrlinge bis zum vollendeten 20. Altersjahr (ArG 29 Abs. 1). Hinsichtlich des Mindestalters ist in der Regel das vollendete 15. Altersjahr mit Abweichungen nach unten und nach oben massgebend (ArG 30 und ArGV I 56, 59-61). Entscheidendes Kriterium ist das individuelle Alter; dementsprechend wird nicht auf den Jahrgang, sondern auf den Geburtstag abgestellt.

Als Lehrlinge gelten nicht nur die vom Berufsbildungsgesetz erfassten jungen Menschen, sondern jeder Jugendliche, für den ein Lehrvertrag abgeschlossen wird. Die obere Alters-

begrenzung liegt für Lehrlinge um ein Jahr höher, damit sie während des Lehrverhältnisses nicht zwei verschiedenen Arbeitnehmerschutz-Regelungen unterstellt werden müssen.

Allgemeine Fürsorgepflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat auf die Gesundheit der Jugendlichen gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er hat namentlich darauf zu achten, dass die Jugendlichen nicht überanstrengt werden und vor schlechten Einflüssen im Betrieb bewahrt bleiben (ArG 29 Abs. 2).

In der zitierten Gesetzesvorschrift sind vier verschiedene Tatbestände enthalten, die im folgenden kurz kommentiert werden sollen.

Rücksichtnahme auf die Gesundheit

Rücksicht zu nehmen hat der Arbeitgeber auf das körperliche und geistige Wohl der Jugendlichen. Gegebenenfalls sind die Arbeitsplätze besonders einzurichten, ein spezieller Stundenplan aufzustellen, vermehrte Pausen einzulegen, eine erweiterte Beaufsichtigung der Jugendlichen vorzusehen, usw. Wichtig ist sodann die Unterrichtung der Jugendlichen über die betrieblichen Unfall- und Gesundheitsgefahren, und zwar zu Beginn der Beschäftigung und als Wiederholung in regelmässigen Zeitabschnitten.

Schutz vor Überanstrengung

Hier handelt es sich um einen Sonderfall der Rücksichtnahme auf die Gesundheit des Jugendlichen. Eine physische und psychische Überanstrengung ist insoweit verboten, als sie nach allgemeiner Erfahrung zu gesundheitlichen Schäden führen könnte. Die Voraussetzungen sind nach den konkreten Umständen unter Berücksichtigung der Art der Arbeit und der Konstitution des Jugendlichen zu beurteilen. Generelle Schranken im Sinne der Beschränkung der Verwendung von Jugendlichen sind in ArGV I 54 und 55 vorgesehen. Darauf wird später kurz eingetreten.

Wahrung der Sittlichkeit

Der Arbeitgeber, welcher Jugendliche beschäftigt, trägt auch auf sittlichem Gebiet eine erhöhte Verantwortung.

Den Massstab bilden objektive Werte, die ihre Grundlage in der Anschauung der Mehrheit der Bevölkerung finden. Hinsichtlich der sittlichen Gefahren ist der Arbeitgeber zu besonderer Aufsicht und Kontrolle der von ihm beschäftigten Jugendlichen gehalten. Bei Missständen hat er ohne Verzug einzuschreiten. Die aus sittlichen Gründen erlassenen Beschäftigungsverbote sind in ArGV I 56 aufgeführt.

Bewahrung vor schlechten Einflüssen

Hier liegt ein Sonderfall der Wahrung der Sittlichkeit vor. Bei schlechten Einflüssen (z.B. in Richtung Geldverschwendung, Sexualität, Alkoholmissbrauch, Drogenmissbrauch, kriminelle Handlungen) hat der Arbeitgeber für Abhilfe zu sorgen, nötigenfalls durch Verwarnung, Versetzung oder Entlassung anderer Arbeitnehmer. Vom Gesetze nicht ausdrücklich geregelt sind die Folgen eines Fehlverhaltens des Arbeitgebers. Die Konsequenz wäre logisch notwendigerweise die Wegnahme aller Jugendlicher aus dem Betrieb des fehlbaren Arbeitgebers.

Beschränkung der Verwendung von Jugendlichen

Unzulässige Arbeiten

In ArGV I 54 und 55 sind die aus gesundheitlichen Gründen oder wegen Unfallgefahr für Jugendliche verbotenen Arbeiten abschliessend aufgeführt. Im übrigen gelten die allgemeinen Fürsorgepflichten des Arbeitgebers.

– Für alle Jugendlichen verbotene Arbeiten:

Bedienung und Unterhalt von Betriebseinrichtungen mit erheblicher Unfall- oder Überbeanspruchungsgefahr;

Arbeiten mit erheblicher Brand-, Explosions-, Unfall-, Erkrankungs- oder Vergiftungsgefahr;

Untertagarbeit im Stollenbau und im Bergwerk.

– Für Jugendliche unter 16 Jahren verbotene Arbeiten:

Arbeiten, die mit heftiger Erschütterung verbunden sind, solche mit Schweiss- und Schneidebrennern samt Zubehör sowie Arbeiten bei grosser Hitze und bei grosser Kälte;

Sortieren von Altmaterial, ungereinigter und nicht desinfizierter Wäsche sowie Haaren, Borsten und Fellen;

Heben, Tragen und Fortbewegen schwerer Lasten.

Beschäftigungsverbote

ArGV I 56 zählt die zum Schutz der Jugendlichen vor sittlicher Gefährdung verbotenen Beschäftigungen abschliessend auf. Daneben gelten die allgemeinen gesetzlichen Fürsorgepflichten des Arbeitgebers.

Die Beschäftigung ist verboten:

Für Jugendliche vor dem vollendeten 16. Altersjahr in Betrieben der Filmvorführung, in Zirkus- und Schaustellungsbetrieben;

Für Jugendliche vor dem vollendeten 18. Alterjahr für die Bedienung von Gästen in Betrieben der Beherbergung, der Bewirtung und Unterhaltung.

Ausnahmen

Für bestimmte Lern- und Anlernberufe können vom EVD allgemein und vom BIGA in Einzelfällen Ausnahmen von den erwähnten Bestimmungen gemacht werden. Insbesondere ist in jüngster Zeit auch für die sogenannten Schnupperlehren eine adäquate Lösung gefunden worden.

Altersnachweis und ärztliches Zeugnis

Bei der Einstellung eines Jugendlichen hat der Arbeitgeber einen vom Zivilstandsamt auszustellenden Altersnachweis zu verlangen. Die Verpflichtung zur Beibringung eines

ärztlichen Zeugnisses kann auf dem Verordnungswege eingeführt werden. Dies ist bis anhin nicht geschehen.

Mindestaltervorschriften

Vor dem vollendeten 15. Altersjahr dürfen Jugendliche unter nachstehenden Vorbehalten nicht beschäftigt werden. Durch Verordnung wird bestimmt, für welche Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern sowie unter welchen Voraussetzungen Jugendliche im Alter von mehr als 13 Jahren zu Botengängen und leichten Arbeiten herangezogen werden dürfen. Die Kantone, in denen die Schulpflicht vor dem vollendeten 15. Altersjahr endigt, können durch Verordnung ermächtigt werden, für schulentlassene Jugendliche im Alter von mehr als 14 Jahren unter besonderen Voraussetzungen Ausnahmen zu bewilligen (ArG 30). Die Einzelheiten sind im ArGV I 59, 60 und 61 geregelt.

Arbeits- und Ruhezeit

Zu diesem Thema sind eingehende Verordnungsvorschriften ergangen, die ihrerseits wiederum Grundlage einer für den Nichtspezialisten kaum überblickbaren Praxis bilden. Es soll daher auf eine eingehende Erörterung dieses ausgesprochenen Spezialgebietes verzichtet werden. In Erinnerung gerufen seien lediglich die einschlägigen gesetzlichen Grundsätze. Demnach darf die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen diejenige der andern im Betriebe beschäftigten Arbeitnehmer, und falls keine andern Arbeitnehmer vorhanden sind, die ortsübliche Arbeitszeit, nicht überschreiten und nicht mehr als neun Stunden betragen. Auf die Arbeitszeit sind allfällige Überzeit- und Hilfsarbeit sowie obligatorischer Unterricht, soweit er in die Arbeitszeit fällt, anzurechnen. Die Tagesarbeit der Jugendlichen muss, mit Einschluss der Pausen, innert eines Zeitraumes von zwölf Stunden liegen. Die Grenzen der Tagesarbeit dürfen nur für Jugendliche im Alter von mehr als 16 Jahren und nur von 20.00 bis 22.00 Uhr verschoben werden. Jugendliche dürfen bis zum vollendeten 16. Altersjahr zu Überzeit und Hilfsarbeit nicht verwendet werden. Der Arbeitgeber darf Jugendliche während der Nacht und an Sonntagen nicht beschäftigen. Ausnahmen können, insbesondere im Interesse der beruflichen Ausbildung, durch Verordnung vorgesehen werden (ArG 31).

Besondere Fürsorgepflichten des Arbeitgebers

Benachrichtigungspflicht

Erkrankt der Jugendliche, erleidet er einen Unfall oder erweist er sich als gesundheitlich oder sittlich gefährdet, so ist der Inhaber der elterlichen Gewalt oder der Vormund zu benachrichtigen. Bis zum Eintreffen ihrer Weisungen hat der Arbeitgeber die gebotenen Massnahmen zu treffen (ArG 32 Abs. 1). Diese Vorschrift verpflichtet den Arbeitgeber m.a. Worten zu einer Kooperation mit dem Inhaber der elterlichen Gewalt oder dem Vormund, wo immer Vorkommnisse im Betrieb eine solche erheischen.

Beruhet die Gefährdung eindeutig auf Umständen ausserhalb des Betriebes, so besteht eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nur bei Hausgemeinschaft.

Pflichten bei Hausgemeinschaft

Lebt der Jugendliche in der Hausgemeinschaft des Arbeitgebers, so hat dieser für eine ausreichende Verpflegung sowie für gesundheitlich und sittlich einwandfreie Unterkunft zu sorgen (ArG 32 Abs. 2).

Verfahren

Der öffentlich-rechtliche Sonderschutz für jugendliche Arbeitnehmer beinhaltet (wie der Arbeitnehmerschutz ganz allgemein) Mindestvorschriften. Deren Einhaltung ist von Amtes wegen bzw. auf Beschwerde oder Anzeige hin zu kontrollieren und durch geeignete Massnahmen (Mahnung, Busse, Betriebsschliessung) durchzusetzen. Es ist dringend zu hoffen, dass sich die übrigen Träger der Jugendhilfe i.w.S. inskünftig vermehrt mit dem Jugendschutz im allgemeinen und dem Sonderschutz für jugendliche Arbeitnehmer im besonderen befassen und intensiver als bisher mit den zuständigen Organen des Arbeitnehmerschutzes zusammenarbeiten.

X. Einzelarbeitsvertraglicher Schutz

Schutz der Persönlichkeit des jugendlichen Arbeitnehmers im allgemeinen

Die einschlägige Vorschrift des Einzelarbeitsvertragsrechtes, Art. 328 des Obligationenrechtes, welche den Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers zum Gegenstand hat, dehnt die öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen des Arbeitsgesetzes auf den zivilrechtlichen Sektor aus. Inhaltlich geht sie indessen über jene Verpflichtungen hinaus. Der Arbeitgeber hat die Persönlichkeit des Arbeitnehmers nicht nur zu schützen, sondern überdies zu achten. Demzufolge werden die Grundsätze des Persönlichkeitsschutzes gemäss Zivilgesetzbuch auf die Arbeitswelt übertragen. Zu den solchermassen zusätzlich geschützten Gütern gehören die persönliche, die berufliche und geschlechtliche Ehre, Stellung und Ansehen im Betrieb, die private Geheimsphäre, die Freiheit der persönlichen Meinungsäusserung und die Freiheit der Organisation (Streff: Leitfaden zum neuen Arbeitsvertragsrecht, Nr. 5 zu Art. 328, Zürich 1974).

Schutz bei Hausgemeinschaft

Lebt der Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft mit dem Arbeitgeber, so hat dieser für ausreichende Verpflegung und einwandfreie Unterkunft zu sorgen. Wird der Arbeitnehmer ohne sein Verschulden durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, so hat der Arbeitgeber Pflege und ärztliche Behandlung für eine beschränkte Zeit zu gewähren, im ersten Dienstjahr für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen (OR 328 a).

Rechtsschutz

Die zivilrechtlichen Sanktionen für eine Missachtung der Verpflichtungen gemäss Artikel 328 und 328a OR sind Schadenersatz, Klage auf Einhaltung der Gesetzesbestimmung, Verweigerung der Arbeitsleistung gestützt auf den Annahmeverzug sowie Rücktritt vom Vertrag (ohne Beachtung der Kündigungsfristen) gestützt auf Artikel 95 OR. Das richter-

liche Verfahren kann durch öffentlich-rechtliche Sanktionen gemäss Arbeitsgesetz sekundiert werden.

XI. Kollektivvertraglicher Schutz

Gesamtarbeitsvertrag

Durch den Gesamtarbeitsvertrag stellen Arbeitgeber oder deren Verbände und Arbeitnehmerverbände gemeinsam Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf. Der Gesamtarbeitsvertrag kann auch andere Bestimmungen enthalten, soweit sie das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern betreffen oder sich auf die Aufstellung solcher Bestimmungen beschränken (OR 356). Das zwingende Recht des Bundes und der Kantone geht den Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages vor, jedoch können zugunsten der Arbeitnehmer abweichende Bestimmungen aufgestellt werden, wenn sich aus dem zwingenden Recht nichts anderes ergibt (OR 358). Gemäss ArG Abs. 1 darf die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen diejenige der andern im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer nicht überschreiten. Sieht ein für die andern Arbeitnehmer gültiger Gesamtarbeitsvertrag eine unter der maximalen Dauer liegende Arbeitszeit vor, so gelangen auch die jugendlichen Arbeitnehmer in den Genuss dieser Regelung. Das nämliche trifft zu, wenn der Gesamtarbeitsvertrag über das Arbeitsgesetz hinausgehende Schutzvorkehrungen vorschreibt.

Normalarbeitsvertrag

Bekanntlich sind dem Arbeitsgesetz nicht alle Arbeitsbereiche unterstellt. So wurden u.a. die Landwirtschaft und die Hauswirtschaft ausgenommen. In diesen Arbeitsbereichen füllen die Bestimmungen des Obligationenrechtes über den Normalarbeitsvertrag (wenigstens bis zu einem gewissen Grade) die Lücken des öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzes.

Durch den Normalarbeitsvertrag werden für einzelne Arten von Arbeitsverhältnissen Bestimmungen über deren Abschluss, Inhalt und Beendigung aufgestellt.

Für das Arbeitsverhältnis der landwirtschaftlichen Arbeitnehmer und der Arbeitnehmer im Hausdienst haben die Kantone Normalarbeitsverträge zu erlassen, die namentlich die Arbeits- und Ruhezeit ordnen und die Arbeitsbedingungen der weiblichen und jugendlichen Arbeitnehmer regeln (OR 359 Abs. 1 und 2). Die Bestimmungen des Normalarbeitsvertrages gelten unmittelbar für die ihm unterstellten Arbeitsverhältnisse, soweit nichts anderes verabredet wird (OR 360 Abs. 1).

XII. Exkurs: Zusätzlicher Arbeitnehmerschutz durch vermehrte Mitwirkungsrechte

In unserem Lande steht zur Zeit die verfassungsmässige Verankerung des sogenannten Rechts auf Mitbestimmung zur Diskussion. Es ist hier nicht der Ort, in dieser politischen Auseinandersetzung Stellung zu beziehen. Auf einen kaum bestrittenen und für den Arbeitnehmerschutz relevanten Aspekt soll indessen kurz eingetreten werden. Es handelt sich um die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer im Betrieb (Information, Mitsprache, gegebenenfalls Mitentscheidung).

Eine Verstärkung und insbesondere allgemeine Verbreitung der Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmer im Betrieb wird die übrigen Bemühungen im Gebiete des Arbeitnehmerschutzes zweifellos verstärken. Die vermehrte geistige Mitwirkung des Arbeitnehmers an den Belangen des Betriebes wird ihn besser als bisher u.a. auch für die Anliegen des Arbeitnehmerschutzes motivieren.

Zuhanden des Gesetzgebers sei heute schon der dringende Wunsch nach besonderer Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse der jugendlichen Arbeitnehmer angemeldet. Sie sollten ihre Anliegen, insbesondere auch diejenigen des sie betreffenden Sonderschutzes, in besonderen Gremien zuhanden des Arbeitgebers formulieren können. Dabei sollten die Ausübung von Rechten und die Übernahme von Rechten durch Minderjährige zu ihrer Rechtsgültigkeit nicht der Einwilligung des gesetzlichen Vertreters bedürfen. Das österreichische Jugendvertrauensrätegesetz, welches am 1. Januar 1973 in Kraft getreten ist, könnte einige interessante Hinweise liefern. Immerhin werden wir wie für die erwachsenen so auch für die jugendlichen Arbeitnehmer eine den spezifischen Verhältnissen der schweizerischen Arbeitswelt angepasste Lösung finden müssen.

3. Teil

Der Sonderschutz der weiblichen Arbeitnehmer

XIII. Öffentlich-rechtlicher Sonderschutz

Fürsorgepflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat auf die Gesundheit der weiblichen Arbeitnehmer gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen (ArG. 33 Abs. 1). Diese Vorschrift bezweckt u.a. den Arbeitgeber anzuweisen, auf die im allgemeinen weniger starke Konstitution der weiblichen Arbeitnehmer Rücksicht zu nehmen. Die Sondervorschriften des Arbeitsgesetzes für jugendliche und weibliche Arbeitnehmer sind bei jungen Menschen weiblichen Geschlechts gegebenenfalls kumulativ anwendbar. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist daher eine verschieden weit gehende, je nachdem, ob sie sich auf eine verantwortungsbewusste vierzigjährige Frau oder auf einen weiblichen Lehrling bezieht.

Beschränkung der Verwendung weiblicher Arbeitnehmer

Ähnlich wie die jugendlichen unterstehen auch die weiblichen Arbeitnehmer einem besonderen Zulassungsschutz. Dabei wird differenziert zwischen Arbeiten, die für alle Frauen verboten sind (ArGV I 66) und Arbeiten, die sich erfahrungsgemäss auf die Gesundheit, die Schwangerschaft oder das Stillen nachteilig auswirken. Schwangere Frauen und stillende Mütter sind auf ihr Verlangen von Arbeiten zu befreien, die für sie beschwerlich sind (ArGV I 67).

Arbeits- und Ruhezeit

Aus den nämlichen Gründen wie sie bezüglich der Jugendlichen angeführt wurden, müssen wir es uns versagen, auf diese komplexe Materie näher einzutreten.

Schutz der Schwangeren und Mütter

Schwangere dürfen nur mit ihrem Einverständnis und keinesfalls über die ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden. Sie dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit wegbleiben oder diese verlassen. Wöchnerinnen dürfen während acht Wochen nach ihrer Niederkunft nicht beschäftigt werden; doch darf der Arbeitgeber auf ihr Verlangen diesen Zeitraum bis auf sechs Wochen verkürzen, sofern der Wiedereintritt der Arbeitsfähigkeit durch ärztliches Zeugnis ausgewiesen ist. Stillende Mütter dürfen auch nach Ablauf von acht Wochen seit ihrer Niederkunft nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Zum Stillen ist ihnen die erforderliche Zeit freizugeben (ArG 35).

Weibliche Arbeitnehmer, die einen Haushalt besorgen

Bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit ist auf weibliche Arbeitnehmer, die einen Haushalt mit Familienangehörigen besorgen, Rücksicht zu nehmen. Auf ihr Verlangen ist ihnen eine Mittagspause von wenigstens anderthalb Stunden zu gewähren. Weibliche Arbeitnehmer, die einen Haushalt mit Familienangehörigen besorgen, dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu Überzeitarbeit und in industriellen Betrieben nicht zu Hilfsarbeit herangezogen werden (ArG 36).

XIV. Einzelarbeitsvertraglicher Schutz

Es gelten die nämlichen Überlegungen wie sie bezüglich der jugendlichen Arbeitnehmer angestellt worden sind. Beizufügen ist lediglich, dass der Arbeitgeber bei Schwangerschaft und Niederkunft die gleichen Leistungen zu erbringen hat wie bei Krankheit (OR 328 a Abs. 3).

XV. Exkurs: Bemerkungen zum Problem der Gleichberechtigung

Im Jahre 1973 ist das Übereinkommen Nr. 100 vom 29. Juni 1951 über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit für die Schweiz in Kraft getreten. Dieses Übereinkommen bewirkt keinesfalls eine automatische Angleichung der Saläre. Eine unmittelbar zwingend rechtliche Verpflichtung ergibt sich vielmehr lediglich für den Bund selbst, und zwar hinsichtlich der Salarierung seines Personals sowie der Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen. Indessen waren von rund 1300 Gesamtarbeitsverträgen am 1. Juli 1973 lediglich 18 allgemeinverbindlich.