

2577

## Botschaft

des

Bundesrates an die Bundesversammlung zum Entwurf eines  
Bundesgesetzes über die wöchentliche Ruhezeit.

(Vom 27. Mai 1930.)

---

Herr Präsident!

Hochgeehrte Herren!

Wir beehren uns, Ihnen den Entwurf eines Bundesgesetzes über die wöchentliche Ruhezeit mit folgender Botschaft vorzulegen.

### Einleitung.

Der wöchentliche Ruhetag hat seine uralten Wurzeln in der Religion, ist jedoch im Laufe der Zeit mehr und mehr auch zu einem Postulat der Sozialpolitik geworden. Die Schweiz war einer der ersten Staaten, die seine gesetzliche Verwirklichung brachten. Schon im eidgenössischen Fabrikgesetz von 1877 war das Verbot der Sonntagsarbeit in den Fabriken aufgestellt; besondere Ausnahmen galten — von Notfällen abgesehen — für ununterbrochene Betriebe, während andererseits weibliche Personen gar nicht und männliche Jugendliche nur unter bestimmten Bedingungen zur Sonntagsarbeit verwendet werden durften. Andere Länder folgten, so beispielsweise Österreich 1885 mit der Novelle zur Gewerbeordnung, Deutschland mit der Gewerbeordnungsnovelle von 1891, sodann mit besonderen Ruhetagsgesetzen Belgien 1905, Frankreich 1906, Italien 1907, und heute hat das Gebot der wöchentlichen Arbeitsruhe in der Gesetzgebung einer ganzen Reihe weiterer Staaten wie auch in internationalen Abmachungen Eingang gefunden (Näheres hierüber siehe Seiten 502—504).

Je nachdem die Begründung des freien Wochentages mehr von religiösen oder mehr von sozialen Motiven ausgeht, pflegt auch die Forderung und die Durchführung der wöchentlichen Ruhezeit ein etwas anderes Aussehen zu erhalten. Für die religiöse Auffassung ist die Feier des Sonntags von wesentlicher Bedeutung. Unter dem sozialen Gesichtspunkt dagegen hat die wöchentliche Ruhezeit vor allem eine hygienische und kulturelle Aufgabe

zu erfüllen und jedem Werk­tätigen regelmäss­ig wö­chent­lich ein­mal — wenn mög­lich am all­ge­mei­nen Feiertag — einen gewis­sen Arbeits­unter­bruch zu sichern, wäh­rend des­sen er sich von den Anstren­gun­gen sei­ner Berufstätig­keit ausruhen und erho­len kann. Eine sol­che Unter­bre­chung dient aber auch dem wirt­schaft­li­chen Inter­esse; denn Geist und Kör­per bedürfen naturnot­wen­dig einer zeit­wei­sen Aus­span­nung, wenn sie, ohne vor­zeit­ig Schaden zu neh­men, das Höchst­mass an Arbeit lei­sten sol­len.

So ha­ben reli­giö­se Idee, so­ziale Not­wen­dig­keit und wirt­schaft­li­ches Inter­esse glei­cher­weise zur all­ge­mei­nen Aner­ken­nung des Grundsatzes der wö­chent­li­chen Arbeits­ruhe ge­führt.

## I. Die gesetz­liche Verwirk­lichung der wö­chent­li­chen Ruhezeit.

### 1. Schweiz.

a. Bundes­gesetz­gebung. Drei Gebiete sind es, in denen die Frage der wö­chent­li­chen Ruhezeit bundes­gesetz­lich gere­gelt ist: die dem Fabrik­gesetz un­ter­stellte In­dus­trie, das Ver­kehrswesen, so­weit es sich um die vom Bun­de selbst be­trie­benen oder von ihm konzessionierten Un­ter­neh­mun­gen han­delt, und die Bundes­ver­wal­tung.

Das Verbot der Sonntagsarbeit im ersten eidgenössischen Fabrikgesetz von 1877 ist bereits erwähnt worden. Damit war der Grundsatz der wö­chent­li­chen Ruhezeit in den industriellen Betrieben fest­ge­legt. Was die sei­therige Ent­wick­lung der Fabrik­gesetz­gebung in dieser Beziehung Neues ge­bracht hat, ist ledig­lich eine Ergänzung und Aus­ge­stal­tung im ein­zel­nen. Das Wesent­liche der heu­ti­gen Re­ge­lung nach dem Bundes­gesetz vom 18. Juni 1914/27. Juni 1919 be­treffend die Arbeit in den Fabriken lässt sich fol­gen­der­massen zu­sam­men­fassen: Sonntagsarbeit in Fabriken ist für den eigent­li­chen Fabrikationsbetrieb nur aus­nahmsweise und nur mit Bewilligung der zu­stän­di­gen Behörde zu­läs­sig. Die Arbeiter dürfen dazu nur mit ihrer Zu­stim­mung ver­wen­det werden. Die Bewilligung wird vorübergehend erteilt aus zwin­gen­den Gründen, dauernd bei nachgewiesener Un­ent­behrlichkeit. Doch muss jedem Arbeiter jeweils der zweite Sonntag freigegeben werden, dazu — unter be­stimmten Bedingun­gen — für jeden Arbeitssonntag in der Woche vorher oder nachher an einem Werk­tag eine Ruhezeit von wenigstens vierundzwanzig Stunden. Bei un­unter­brochenem Betriebe darf eine freiere Verteilung der zweiund­fünfzig Ruhetage sowie eine Verkürzung eines Teiles dieser Tage bis auf zwanzig Stunden statt­finden. Doch müssen von den zweiund­fünfzig freien Tagen mindestens sechs­und­zwanzig auf einen Sonntag fallen. Ganz all­ge­mein können von den Kantonen acht Feiertage im Jahre be­stimmt werden, die im Sinne des Gesetzes den Sonntagen gleich­gestellt sind. Weibliche und jugendliche Personen dürfen zur Sonntagsarbeit nicht ver­wen­det werden. Ergänzt werden die Bestim­mun­gen über die Sonntagsruhe durch die Sonder­be­handlung der den Sonn- und Feiertagen voraus­ge­hen­den Tage, an denen die Arbeit im normalen einschichtigen Betrieb spä­testens um siebzehn Uhr aufhören muss.

Bundesgesetzlich geregelt ist die wöchentliche Ruhezeit ferner für die Verkehrsanstalten. Einen ersten Ansatz dazu enthielt schon das Bundesgesetz über den Bau und Betrieb der Eisenbahnen in dem Gebiete der schweizerischen Eidgenossenschaft vom 23. Dezember 1872. Dieses Gesetz hatte eine Vorschrift, die bestimmte, dass den Beamten und Angestellten der Eisenbahnen und der anderen vom Bunde selbst betriebenen oder von ihm konzessionierten Transportanstalten wenigstens jeder dritte Sonntag freizugeben sei. Nach dem geltenden Recht auf Grund des Bundesgesetzes betreffend die Arbeitszeit beim Betriebe der Eisenbahnen und anderer Verkehrsanstalten vom 6. März 1920 sind den diesem Gesetze unterstellten Beamten, Angestellten und Arbeitern im Kalenderjahr sechsundfünfzig angemessen verteilte Ruhetage zu gewähren, von denen wenigstens zwanzig auf Sonn- und allgemeine Feiertage fallen müssen. Für einzelne Kategorien des Personals kann die Zahl der auf Sonn- und allgemeine Feiertage fallenden Ruhetage jährlich bis auf zwölf herabgesetzt werden.

Was endlich die wöchentliche Ruhezeit des Personals der Bundesverwaltung angeht, so bildet die Grundlage hierfür nunmehr Art. 10 des Bundesgesetzes über das Dienstverhältnis der Bundesbeamten vom 30. Juni 1927. Doch gilt bis zum Erlass der Vollziehungsverordnung zu diesem Gesetz für die Regelung der Ruhezeit in der Bundesverwaltung vorläufig noch der Bundesratsbeschluss vom 10. Februar 1923 über die ordentliche Dienstzeit des Verwaltungspersonals des Bundes.

b. Kantonale Gesetzgebung. Zu der Bundesgesetzgebung über den wöchentlichen Ruhetag, die sich auf Fabriken, Verkehrsanstalten und Bundesverwaltung beschränkt, tritt ergänzend das kantonale Recht, das insbesondere für die von den Bundesvorschriften nicht erfassten Wirtschaftszweige, d. h. — um nur die wichtigsten zu nennen — für das nicht fabrikmässig betriebene Gewerbe, den Handel und gewisse Verkehrsbetriebe massgebend ist. Ausnahmsweise gibt es Kantone, welche die Einzelregelung der wöchentlichen Arbeitsruhe grundsätzlich den Gemeinden überlassen. Gewöhnlich bildet jedoch das kommunale Recht lediglich eine Ergänzung der kantonalen Ordnung.

Sämtliche kantonalen Gesetzgebungen enthalten Bestimmungen über die Wochenruhe. Sie sind nach Form und Inhalt sehr verschieden (s. auch S. 507 ff.). So bestehen eigentliche Ruhetagsgesetze, die eigens und ausschliesslich die Frage der Sonntagsruhe oder allgemeiner der wöchentlichen Ruhezeit regeln. Weiter sind zu nennen Spezialgesetze für bestimmte Gewerbe und Berufe, namentlich für solche, bei denen die Regelung der Ruhezeit eine besondere Behandlung verlangt. Sodann gibt es Arbeiterinnenschutzgesetze und Gesetze über das Lehrlingswesen, in denen weiblichen und jugendlichen Personen ein besonderer Schutz bei der Sicherung des Ruhetages gewährt wird. Ferner sind zu nennen Ladenschlussgesetze, die Bestimmungen enthalten über das Offenhalten von Läden an Sonn- und Feiertagen. Endlich finden sich auch in Arbeitszeit- und allgemeinen Arbeiterschutzgesetzen Vorschriften über die wöchentliche Arbeitsruhe. Die meisten Kantone besitzen allgemeine Erlasse über die Sonn-

tagsruhe oder den wöchentlichen Ruhetag und daneben Spezialgesetze oder -verordnungen, die sich mit den Ausnahmen für bestimmte, besondere Verhältnisse aufweisende Berufe und Personengruppen befassen. Einige wenige Kantone regeln die Ruhetagsfrage in Einzelerlassen für gewisse Kategorien von Berufen oder Personen, ohne dass ein generelles Ruhetagsgesetz bestünde. Umgekehrt kommt es vereinzelt auch vor, dass nur ein allgemeiner Erlass über die Sonntagsruhe besteht, ergänzende Sonderregelungen jedoch fehlen. Aber auch die eigentlichen Sonn- oder Ruhetagsgesetze zeigen ein verschiedenes Aussehen. Sie bewegen sich vom Gesetz oder der Verordnung vorwiegend polizeilichen Charakters, die lediglich oder hauptsächlich öffentliche, die Sonntagsruhe störende Beschäftigungen verbieten, bis zu dem Gesetze mit dem klaren sozialpolitischen Zweck, nach Möglichkeit allen Arbeitnehmern wöchentlich einen Ruhetag zu gewährleisten. Daraus ergibt sich dann der bezeichnende Unterschied, dass zwar alle Kantone den Sonntag als öffentlichen Ruhetag erklären, nur der kleinere Teil aber in seiner Gesetzgebung etwas über Ruhetagsersatz bestimmt in Fällen, in denen Sonntagsarbeit unvermeidlich ist.

c. Regelung auf anderer als gesetzlicher Grundlage. Über den gesetzlichen Vorschriften darf aber schliesslich auch nicht vergessen werden, dass die Einhaltung des wöchentlichen Ruhetages so sehr in Brauch und Ueberlieferung verwurzelt ist, dass die Wochenruhe vielfach auch dort gewährt wird, wo kein gesetzlicher Zwang vorliegt. Ebenso übertrifft die Ausdehnung der wöchentlichen Ruhezeit nicht selten das durch die Gesetzgebung vorgeschriebene Mindestmass. Solche Regelungen beruhen meistens auf freiem Entgegenkommen und haben in der Folge oft zum Abschluss entsprechender Dienst- oder Gesamtarbeitsverträge geführt. So gibt es gerade für die Gewerbe, in denen Sonntagsarbeit naturgemäss notwendig ist, verschiedentlich gesamtarbeitsvertragliche Abmachungen, welche Ersatzruhe vorsehen. In anderen Fällen ergibt sich das Bestehen der Wochenruhe mittelbar aus den Vertragsbestimmungen über die Arbeitszeit oder aus den oft sehr hohen Lohnzuschlägen, welche für — offenbar nur ausnahmsweise vorkommende — Sonntagsarbeit vorgeschrieben sind. Auch ist in Gesamtarbeitsverträgen sehr häufig der freie Samstagmorgen vorgesehen.

## 2. Ausland.

Es sei noch ein Blick geworfen über die Grenzen unseres Landes hinaus auf die Ruhetagsgesetzgebung einiger wichtiger ausländischer Staaten.

In Deutschland ist die Sonntagsarbeit grundsätzlich verboten in den Gewerbebetrieben durch die Gewerbeordnung von 1891 und im Handel durch die Verordnung vom 5. Februar 1919, die auf Grund der Verordnung vom 18. März 1919 auf alle sonstigen Angestellten ausgedehnt ist. Auf bestimmte Arbeiten und Gewerbe (so das Wirtschafts- und das Verkehrsgewerbe) finden die Ruhetagsvorschriften der Gewerbeordnung keine Anwendung. In gewissen Fällen ist Ersatz für entgangene Sonntagsruhe vorgeschrieben. Das erst im Entwurf vorliegende Arbeitsschutzgesetz hält den gegenwärtigen Rechts-

zustand im allgemeinen aufrecht, geht aber teilweise über die zurzeit bestehende Ordnung hinaus, so namentlich durch Erweiterung des Geltungsbereiches. Für die Ruhetagsregelung bei den Eisenbahnen gelten die Bestimmungen des Erlasses vom 14. Januar 1924, wonach dem Personal jährlich zweiundfünfzig möglichst gleichmässig verteilte Ruhetage zu gewähren sind, wovon siebzehn womöglich an Sonn- und Feiertagen.

«An Sonntagen hat alle gewerbliche Arbeit zu ruhen.» Dieser Grundsatz des Gesetzes vom 16. Januar 1895 bildet in Österreich auch heute noch das Fundament des gewerblichen Sonntagsruhegesetzes. Eine Reihe besonderer Vorschriften, die durch das Gesetz vom 15. Mai 1919 in das Sonntagsruhegesetz eingefügt worden sind, regelt die Verhältnisse im Handelsgewerbe. Ausnahmen von der Regel tragen auch hier besonderen Ereignissen und Verhältnissen Rechnung. Ebenso bestehen Vorschriften über Ersatzruhe.

Die in den Jahren 1905, 1906 und 1907 sich unmittelbar folgenden Ruhezeitgesetze Belgiens (Gesetz vom 17. Juli 1905), Frankreichs (Gesetz vom 18. Juli 1906) und Italiens (Gesetz vom 7. Juli 1907) haben das Gemeinsame, dass sie alle drei für Industrie- und Handelsbetriebe gelten. Das belgische Gesetz verbietet die Beschäftigung des Personals während mehr als sechs Tagen in der Woche. Das französische und das italienische Gesetz schreiben eine minimale wöchentliche Ruhezeit von vierundzwanzig aufeinanderfolgenden Stunden vor. Der Normalruhetag ist auch hier wie überall der Sonntag. Neben den Ausnahmen vom Gebot der Sonntagsruhe enthalten alle drei Gesetze Bestimmungen über Ersatzruhezeit.

Grossbritannien, das hier als letztes Beispiel erwähnt sei, nimmt insofern eine besondere Stellung ein, als der gesetzliche Schutz der Wochenruhe nur weiblichen und jugendlichen Personen zukommt, dagegen für die erwachsenen männlichen Arbeiter die Frage der wöchentlichen Ruhezeit durch Gewohnheit und Kollektivvertrag geordnet ist. Trotz dieser lückenhaften Regelung herrscht dort vielleicht das fortgeschrittenste Regime; besteht doch in weitgehendem Mass eine Wochenruhe von vollen anderthalb Tagen.

### 3. Internationale Regelung.

Nachdem schon früher zahlreiche internationale Kongresse — so der Kongress des Vereins für Reformation und Kodifikation des Völkerrechts in Genf 1874, der Congrès international du repos hebdomadaire au point de vue hygienique et social in Paris 1889, der Congrès international du repos du dimanche in Brüssel 1897 und in neuerer Zeit die internationalen Gewerkschaftskongresse von Leeds 1916 und Bern 1917 — eine internationale Regelung der wöchentlichen Ruhezeit angestrebt hatten, fand dieses Postulat Aufnahme an bedeutsamer Stelle der Friedensverträge im Abschnitt über die «Arbeit». Dort ist unter den besonders wichtigen und dringenden grundsätzlichen Forderungen der internationalen Sozialpolitik auch genannt «die Annahme einer wöchentlichen Arbeitsruhe von mindestens vierundzwanzig Stunden, die nach Möglichkeit

den Sonntag einschliessen soll» (Art. 427, Abs. 3, Ziff. 5, des Vertrages von Versailles). Demgemäss wurde auch die Frage der wöchentlichen Ruhezeit im Gewerbe und Handel auf die Tagesordnung der III. Internationalen Arbeitskonferenz von 1921 gesetzt. Aus den Verhandlungen der Konferenz gingen zwei Beschlüsse hervor, der «Entwurf eines Übereinkommens über den wöchentlichen Ruhetag in gewerblichen Betrieben» und die «Empfehlung betreffend den wöchentlichen Ruhetag in Handelsbetrieben» (siehe Beilage 2). Beide Beschlüsse stellen den Grundsatz auf, dass dem in den betreffenden Betrieben beschäftigten Personal innerhalb eines Zeitraumes von sieben Tagen eine Ruhezeit von mindestens vierundzwanzig aufeinanderfolgenden Stunden einzuräumen ist. Diese Ruhezeit ist soweit wie möglich dem ganzen Personal eines Betriebes gleichzeitig zu gewähren und möglichst derart festzusetzen, dass sie auf die durch Herkommen oder Brauch des Landes oder der Gegend bestimmten Ruhetage fällt. Den einzelnen Staaten bleibt es vorbehalten, die notwendigen Ausnahmen zuzulassen, wobei — wie es im Übereinkommen lautet — berechtigten Erwägungen der Menschlichkeit einerseits, der Wirtschaftlichkeit andererseits, besonders Rechnung zu tragen ist. Für Ausnahmen, die zu Aufhebungen und Kürzungen der Ruhezeit führen, verlangt das Übereinkommen nach Möglichkeit einen Ausgleich durch Ersatzruhe.

Bisher haben siebzehn Staaten das Übereinkommen über den wöchentlichen Ruhetag in gewerblichen Betrieben ratifiziert, darunter Frankreich, Belgien und Italien. Die Schweiz ist ihm noch nicht beigetreten; Näheres hierüber siehe Seiten 516 und 517.

#### 4. Die Richtlinien der geltenden Gesetzgebung.

Die bisherige Betrachtung hat ergeben, dass der wöchentliche Ruhetag in den christlichen Kulturstaaten allgemein verbreitet, dazu meistens auch gesetzlich festgelegt ist und dass dieser Ruhetag regelmässig mit dem Sonntag zusammenfällt. Nur die Gleichzeitigkeit und Gemeinsamkeit der Arbeitsruhe lässt diese ihrem religiösen, sozialen und kulturellen Sinne gemäss sich voll auswirken. Doch würde auch hier Vernunft Unsinn und Wohltat Plage, wenn nicht die Ausnahme neben der Norm stände und sie milderte. Ausnahmen sind notwendig mit Rücksicht auf unvermittelt auftretende Erfordernisse des Gesamtwohls, im Hinblick auf wichtige und gewohnheitsmässige Bedürfnisse der Allgemeinheit, wie auch im Interesse der wirtschaftlichen Existenz gewisser Erwerbszweige. Muss aber infolgedessen das Verbot der Sonntagsarbeit in vielen Fällen durchbrochen werden, so ist andererseits dafür zu sorgen, dass nicht eine willkürliche und missbräuchliche Umgehung dieses Verbotes den grundsätzlichen Bestand des wöchentlichen Ruhetages in Frage stelle und dass nach Möglichkeit überall dort, wo notgedrungen Sonntagsarbeit verrichtet werden muss, Ersatz für die ausgefallene Ruhezeit geboten werde. So sah und sieht auch heute der Gesetzgeber in dieser Frage seine eigentliche Aufgabe darin, den Ausgleich zu finden zwischen dem wohl begründeten Anspruch des Arbeiters auf eine regelmässige Arbeitspause am siebenten Tage und den

mannigfaltigen sonstigen Interessen und Bedürfnissen, die der festen, einheitlichen Ordnung widerstreben. Einfach ist die grundsätzliche Forderung der wöchentlichen Ruhezeit; vielgestaltig und verwickelt sind die Sonderrück-sichten, die eine von der allgemeinen Norm abweichende Behandlung er-heischen.

Der folgende Überblick soll daher die Richtlinien zeichnen, die für die Regelung der Ausnahmen gelten. Er stützt sich vor allem auf schweizerische Verhältnisse, doch hat sich das Ausland mit diesen Fragen nicht wesentlich anders abgefunden als wir.

Schon bei der Umschreibung des persönlichen Geltungsbereiches lässt die Ruhetagsgesetzgebung typische Ausnahmen zu. Schutzbedürftig sind in erster Linie die in abhängiger Stellung befindlichen Arbeitnehmer. Das kommt in den verschiedenen Ruhezeiterlassen häufig zum Ausdruck in Bestimmungen, die lediglich die Beschäftigung von Angestellten, Arbeitern, Lehrlingen usw. verbieten, umgekehrt ausdrücklich oder stillschweigend die Geschäftsinhaber und ihre Angehörigen sowie Personen in leitender Stellung vom Verbot aus-nehmen. Auf der andern Seite bestehen häufig verschärfte Schutzbestimmungen zugunsten weiblicher und jugendlicher Personen.

Eine grosse Rolle spielen Einschränkungen des Arbeitsverbotes zu-gunsten höherer allgemeiner Interessen und gewisser Erfordernisse des praktischen Lebens. Da sind an erster Stelle zu nennen die so- genannten Notwerke oder Notarbeiten, d. h. Arbeiten, die ohne Verzug vor- genommen werden müssen, um einem sonst entstehenden unverhältnismässig grossen Schaden vorzubeugen. Sodann kommen in Betracht gewisse Tätig- keiten beruflicher oder sonstwie regelmässiger Art, die, um Unglück und Schaden, ja auch nur um schwere Nachteile und Unannehmlichkeiten zu verhüten, nicht einfach während eines Tages der Woche eingestellt werden können. Hierher gehört die Tätigkeit des Arztes, des Apothekers, der Hebamme, des Kranken- personals. Wo es sich bei dieser Gruppe um selbständig Erwerbende handelt, fallen diese allerdings vielfach von vornherein nicht unter die Ruhetagsvor- schriften. Sodann sind zu erwähnen täglich notwendige oder dringende Ar- beiten in der Landwirtschaft, ferner gewisse Zweige der Lebensmittelver- sorgung. Hierher gehören auch die sogenannten lebenswichtigen Betriebe (Gas-, Wasser- und Elektrizitätsversorgung), desgleichen das Bestattungswesen, ferner Betriebe, die aus technischen Gründen keinen Unterbruch er- leiden dürfen, sodann gewisse Arbeiten des Verkehrs- und Speditionswesens, ebenso Ergänzungs- und Vorbereitungsarbeiten, welche die Brücke schlagen müssen zwischen den durch die Ruhezeit unterbrochenen Arbeitstagen, weiter- hin Jahresabschlüsse und Inventuren. Nicht zu vergessen sind endlich auch die tagtäglich notwendigen Arbeiten in Haus und Hof. Allen diesen Bedürfnissen wird in der kantonalen Ruhetagsgesetzgebung bald häufiger, bald seltener Rechnung getragen. In manchen dieser Fälle ist die Bewilligung der sonn- täglichen Arbeit eine bedingte, d. h. diese Arbeit wird auf bestimmte Stunden

begrenzt oder es wird ausdrücklich vorgeschrieben, dass sie sich auf das Notwendige zu beschränken habe.

Neben diesen Ausnahmen, die den Zweck haben, Bedürfnisse zu berücksichtigen, die am Sonntag so gut wie an irgend einem andern Tag auftreten oder auftreten können, rechnet die Ruhetagsgesetzgebung auch mit spezifischen Sonntagsbedürfnissen oder Bedürfnissen, die am allgemeinen wöchentlichen Ruhetag in verstärktem Masse sich geltend machen. Die Befriedigung dieser Bedürfnisse erfordert auf der andern Seite besondere Leistungen und führt so zur Entstehung eigentlicher Sonntagsgewerbe und -betriebe, die ihrerseits wiederum aus wirtschaftlichen Gründen Ausnahmen vom Sonntagsarbeitsverbot benötigen. Dies gilt in erster Linie für das Wirtschaftsgewerbe und die Transportanstalten. Unter diese Verhältnisse fallen ferner das Theater- und Kinopersonal, die Musiker und Artisten, weiterhin ein gewisses Dienstpersonal in Museen, zoologischen und botanischen Gärten usw. Hierher gehört vielfach auch noch das Photographengewerbe, während im Coiffeurgewerbe die Sonntagsarbeit nicht mehr die Rolle wie früher spielt.

Nach Aufzählung der hauptsächlichsten Anwendungsgebiete der Ausnahmen vom Gebote der Wochenruhe seien nun noch die für die Ausnahmeregelung typischen Lösungen aufgeführt.

Da ist zunächst der gänzliche Wegfall des Ruhezeitschutzes. Diese extreme Lösung findet sich einmal bei gewissen Wirtschaftszweigen, die ihrer Natur nach eine Normierung der Wochenruhe schwer ertragen und deshalb, wie z. B. die Landwirtschaft, häufig von vornherein nicht unter den Geltungsbereich der Ruhezeitgesetzgebung fallen. Ebenfalls gänzlich ausgenommen sind vielfach gewisse Personen- und Berufsgruppen, die ihrer selbständigen Stellung wegen einen sozialen Schutz nicht benötigen. Dagegen ist bei unselbständig Erwerbenden — soweit sie nicht in Berufen tätig sind, die an und für sich der Gesetzgebung über die Wochenruhe nicht unterstehen — der gänzliche Wegfall der Ruhezeit in der Regel höchstens vorübergehend gestattet, namentlich soweit Not- oder Saisonarbeiten in Frage kommen. Doch gewährleisten die Ruhetagsbestimmungen verschiedener Kantone auch in diesen Fällen den Arbeitnehmern Ersatz der verlorenen Ruhezeit.

Häufiger ist die blosse Einschränkung des wöchentlichen Ruhetages. Der Gesetzgeber begnügt sich damit, in Gewerben und Berufen, die auf Sonntagsarbeit nicht verzichten können, den Arbeitnehmern wenigstens einen Teil der üblichen Ruhezeit zu sichern, manchmal mit der Bestimmung, dass diese auf den Sonntag fallen muss.

Endlich ist zu nennen die blosse Verlegung des Ruhetages, anders gesagt der volle Ersatz der entgangenen Sonntagsruhe. Selbst diese Verlegung ist oft nur teilweise statthaft, so dass der Arbeitnehmer unter allen Umständen Anspruch hat auf Arbeitsruhe an einer bestimmten Zahl von Sonntagen im Jahr.

Die Bestimmungen über Einschränkung und Verlegung der Ruhezeit sind häufig begleitet von genauen Angaben über Zeitpunkt, Dauer und Zusammenhang der Arbeitsruhe.

## II. Notwendigkeit einer bundesgesetzlichen Regelung.

### 1. Unzulänglichkeiten der bestehenden Ordnung.

Es wurde bereits gesagt (siehe S. 500 ff.), dass die wöchentliche Ruhezeit von Bundes wegen geregelt ist nur für die Bundesverwaltung und die dem Bundesgesetz vom 18. Juni 1914/27. Juni 1919 betreffend die Arbeit in den Fabriken sowie dem Bundesgesetz vom 6. März 1920 betreffend die Arbeitszeit beim Betriebe der Eisenbahnen und anderer Verkehrsanstalten unterstellten Betriebe, dass dagegen für alle übrigen Gebiete zurzeit noch kantonales Recht gilt.

Sämtliche Kantone haben Vorschriften über die wöchentliche Ruhezeit erlassen, und es kann gesagt werden, dass im Handel und Gewerbe die Verhältnisse im allgemeinen befriedigend sind. Ein Vergleich der verschiedenen kantonalen Vorschriften zeigt allerdings, dass sie in wesentlichen Punkten stark voneinander abweichen. Während einige Erlasse modernen Bedürfnissen Rücksicht tragen, gehen andere in ihrer Entstehungszeit bis auf die Fünfziger- und Sechzigerjahre des letzten Jahrhunderts zurück und rechnen mit den damaligen Zuständen. Für bestimmte Gewerbe (wie z. B. das Verkehrsgewerbe, gewisse Zweige der Lebensmittelversorgung und die Kinematographen) ist in einem Kanton die Wochenruhe ausdrücklich vorgeschrieben, schon im Nachbaranton aber ihre Innehaltung dem Ermessen des Einzelnen überlassen. Fernerhin ist am einen Ort der Kreis der Ausnahmen viel enger gezogen, als es anderwärts geschehen. In manchen Gesetzen fehlen Bestimmungen über den Ersatz für ausfallende Ruhetage, in andern dagegen hat diese Frage eine ausführliche Regelung gefunden.

Nun darf allerdings der heutige Zustand nicht allein nach der Gesetzgebung beurteilt werden. Vielmehr ist — wie bereits ausgeführt wurde (siehe S. 502) — zu berücksichtigen, dass Gewohnheitsrecht, Übereinkunft zwischen den Beteiligten und freiwilliges Zugeständnis manche Lücke ausgefüllt haben, sei es, dass vielenorts eine wöchentliche Arbeitsruhe geschaffen wurde, welche in ihrer Dauer über die gesetzlichen Mindestforderungen hinausgeht, oder dass auch solche Leute des Genusses der Wochenruhe teilhaftig wurden, denen bis jetzt der Gesetzgeber diesen Schutz überhaupt noch nicht angedeihen liess. Wenn aber auch zahlreiche Arbeitgeber ihrem Personal aus freien Stücken eine genügende wöchentliche Ruhezeit geben, so dass staatliche Vorschriften für diese gar nicht notwendig wären, hat doch in andern Betrieben dieses gute Beispiel nicht die wünschenswerte Nachahmung gefunden. Dieser Mangel wirkt sich nicht bloss zuungunsten der Arbeitnehmerschaft aus; betroffen werden auch die fortschrittlichen Betriebsinhaber, die in ihren sozialen Bestrebungen gehindert werden oder dann unter der illoyalen Konkurrenz andersgesinnter Prinzipale zu leiden haben, die sich selbst bescheidenen Reformen widersetzen.

Besonderer Art sind die Verhältnisse im Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbe. Sechs Kantone (wovon drei Halbkantone) haben überhaupt keine gesetzlichen Vorschriften über die wöchentliche Ruhezeit in diesem Gewerbebezirk. In den übrigen Kantonen bestehen solche Bestimmungen. Sie sind enthalten meist in den Wirtschaftsgesetzen, aber auch in Sonntagsruhe-, Arbeitszeit-, Lehrlings- sowie sonstigen Arbeiterschutzgesetzen, und wechseln in ihrem Inhalt beinahe von Kanton zu Kanton, so dass die gegenwärtige Regelung ein ausserordentlich buntscheckiges Bild bietet. Einige dieser Erlasse liegen schon ziemlich weit zurück, wie diejenigen von Zürich, Bern und Solothurn, die um 1895 entstanden sind. Ganz allgemein gesetzlich vorgeschrieben ist eine wöchentliche Freizeit von vierundzwanzig aufeinanderfolgenden Stunden nur im Kanton Baselstadt, für einzelne Personalkategorien in den Kantonen Neuenburg und Genf. Die übrigen kantonalen Bestimmungen sehen — ausser der Freigabe der nötigen Zeit zum Besuch des Gottesdienstes — bloss Minima von wöchentlich 4, 6, 7, 8, 9 und 12 Stunden vor (zusammenhängend oder verteilt auf mehrere Tage) und zudem monatlich einen ganzen oder vereinzelt auch nur einen halben Ruhetag, der nach einigen Gesetzen auf einen Sonntag fallen muss. Weitere Unterschiede ergeben sich daraus, dass da und dort noch Sondervorschriften über Zusammenlegung zu bezahltem Urlaub, für weibliche Personen oder in bezug auf Kurorte bestehen.

Nach den Ergebnissen der eidgenössischen Volkszählung vom 1. Dezember 1920 waren in den Hotels, Gasthöfen, Wirtschaften, alkoholfreien Restaurants und Kaffeewirtschaften 63,178 Personen beschäftigt, wovon 40,261 weibliche (dabei ist zu berücksichtigen, dass der erste Dezember in die Zeit der «stillen Saison» fällt, so dass jahresdurchschnittlich die Zahl der beschäftigten Personen wesentlich höher war). Wird hiervon die Zahl der selbständig erwerbenden und der leitenden Personen abgezogen, so ergeben sich noch gegen 50,000 Arbeitskräfte, worunter rund 35,000 weibliche. Diese Ziffern bleiben verhältnismässig nur wenig zurück hinter denjenigen der um dieselbe Zeit etwa in der Uhrenindustrie und Bijouterie oder in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Berufstätigen, und übersteigen andererseits schon erheblich die entsprechenden Zahlen z. B. der Seidenindustrie oder der Baumwollindustrie. Über den gegenwärtigen Stand der im Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbe beschäftigten Personen können keine genauen Angaben gemacht werden, da die Ergebnisse der Betriebszählung von 1929 noch nicht vorliegen. Doch ist anzunehmen, dass die Zahl seit dem Jahr 1920 wesentlich gestiegen ist.

Ausser im Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbe herrschen aber auch in andern Erwerbszweigen zum Teil noch unbefriedigende Zustände. Dies gilt beispielsweise für bestimmte Teile des Verkehrsgewerbes, insbesondere den Motorwagenverkehr. Gewisse Uebelstände sind ferner an einzelnen Orten bei der anstrengenden und gesundheitschädigenden Berufstätigkeit der Kinomusiker anzutreffen. Eine Frage für sich bilden die Spitäler und Pfllegeanstalten, deren Personal trotz seiner oft aufreibenden Tätigkeit und einer langen Arbeits- bzw. Präsenzzeit vielfach einer ausreichenden Wochenruhe entbehrt. Es

wäre deshalb erwünscht, wenn für das Pflegepersonal dieser Betriebe ebenfalls Schutzbestimmungen aufgestellt werden könnten, doch ist dies aus verfassungsrechtlichen Gründen leider nicht möglich (Näheres hierüber siehe S. 520/521).

Zusammenfassend kann somit festgestellt werden, dass in unserm Lande der Grundsatz der wöchentlichen Ruhezeit wohl anerkannt und auch in weitem Umfang durch Gesetz, Überlieferung oder Vertrag verwirklicht ist, dass aber auf diesem Gebiete doch vielfach noch Zustände herrschen, die als mangelhaft und unbefriedigend bezeichnet werden müssen, — mit andern Worten: es besteht das Bedürfnis nach einer fortschrittlicheren Regelung, und ihre baldige Verwirklichung ist ein Gebot der Gerechtigkeit.

## **2. Bestrebungen zur Herbeiführung einer bundesgesetzlichen Regelung.**

Die geschilderten Verhältnisse führten schon vor dem Kriege zu Klagen, insbesondere seitens des Personals im Hotel- und Wirtschaftsgewerbe, aber ebenfalls von seiten anderer Arbeitnehmerkategorien, und auch neutrale Kreise, wie die Schweizerische Vereinigung zur Förderung des internationalen Arbeiterschutzes und die Schweizerische Gesellschaft für Sonntagsfeier, setzten sich für eine bessere Sicherung des wöchentlichen Ruhetages ein. Mit der Zeit nahmen die Bestrebungen, welche diesem Ziele dienten, an Intensität und Umfang zu. Zunächst gaben sie im Lauf des Jahres 1918 Veranlassung zu Verhandlungen zwischen den Berufsverbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbe. Zweck dieser Besprechungen, die unter Leitung eines Vertreters des eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartementes stattfanden, war der Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrages, worin auch, unter Berücksichtigung der nötigen Ausnahmen, der Grundsatz eines vierundzwanzigstündigen wöchentlichen Ruhetages aufgestellt werden sollte. Ein solcher Vertrag, der das ganze Gebiet der Schweiz umfasste, kam denn auch am 19. Juli 1919 zustande, doch blieb er nicht lange in Kraft, da im Jahre 1921 die Gültigkeitsdauer ablief und eine Erneuerung nicht gelang. Nachdem somit eine befriedigende Lösung auf dem Weg eines neuen Gesamtarbeitsvertrages nicht zu erzielen war, die von verschiedener Seite als Vorbedingung hierfür bezeichnete Möglichkeit, solche Verträge als allgemein verbindlich zu erklären, übrigens auch fehlte, verlangte die Angestelltenschaft wiederholt (so in Zusammenhang mit der Subventionierung der Hotelwärtischen Verkehrszentrale, der staatlichen Hilfsaktion für die Hotelindustrie, dem Erlass eines Hotelbauverbots) in Eingaben und durch Resolutionen an Kongressen der Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände die Intervention der Bundesbehörden. Die Forderungen des Personals im Hotel- und Wirtschaftsgewerbe wurden in der Folge von der Union Helvetia im «Vorentwurf zu einem Bundesgesetz betreffend die wöchentliche Ruhezeit in den gastgewerblichen Betrieben» niedergelegt, und am 21. Juni 1926 dem eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartement eingereicht.

Diese Bestrebungen fanden ihr parlamentarisches Echo in einer Anzahl von Motionen und Postulaten. Eine Motion Rosselet (Nicolet †) vom 10. Juni

1921, die den Bundesrat einlud, «durch einen Bundesratsbeschluss den wöchentlichen Ruhetag in der Hotelindustrie einzuführen», wurde zwar vom Nationalrat am 10. Juni 1924 abgelehnt, in der Hauptsache jedoch aus verfassungsmässigen Gründen, da der Weg einer bundesrätlichen Verordnung zur Verwirklichung des angestrebten Zieles von vornherein nicht in Betracht fiel. Dagegen gelangte am 29. September 1922 im Nationalrat ein Postulat J. Scherrer zur Annahme, wodurch der Bundesrat eingeladen wurde, «die Frage zu prüfen, ob und wie die Arbeitsverhältnisse der Hotelindustrie und des Gasthofgewerbes in Verbindung mit den interessierten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen geregelt werden können». Am 16. Oktober 1924 reichte J. Scherrer im Nationalrat ein neues Postulat ein, das lautet: «Der Bundesrat wird eingeladen, die Frage zu prüfen und darüber Bericht und Antrag einzubringen, ob der wöchentliche Ruhetag für das Personal des Gastwirts- und Hotelgewerbes auf dem Weg der Bundesgesetzgebung einzuführen ist.» Am 14. April 1926 sodann stellte Nationalrat Schmid-Ruedin folgende Motion: «Der Bundesrat wird eingeladen, auf Grundlage von Art. 84<sup>ter</sup> der Bundesverfassung beförderlich den Entwurf eines Bundesgesetzes auf Sicherung eines wöchentlichen Ruhetages für die Arbeitnehmer in den nicht landwirtschaftlichen und nicht dem Fabrikgesetz unterstellten Betrieben einzubringen.» Diese Motion sowie das Postulat J. Scherrer wurden in der Folge zurückgezogen (siehe S. 511). In einem spätern Stadium kamen dazu noch eine Interpellation Nationalrat Reinhard (Schmidlin) sowie eine Gegen-Interpellation Nationalrat de Muralt (19. und 20. September 1928); die Behandlung dieser Interpellationen wurde jedoch angesichts der Inangriffnahme des vorliegenden Projekts vorläufig zurückgestellt.

Mehr und mehr begann sich auch die öffentliche Meinung mit dem Problem zu befassen. Verschiedene Kundgebungen befürworteten eine bundesgesetzliche Regelung, religiös-soziale Organisationen, wie der Schweizerische Verband für evangelische Liebestätigkeit und innere Mission und die Studienkommission für soziale Arbeit der Schweizerischen reformierten Prediger-gesellschaft traten für eine baldige Verwirklichung ein, und ebenso sprachen sich politische Parteien dafür aus. So nahm die Freisinnig-demokratische Partei der Schweiz an ihrem Parteitag vom Mai 1929 diesbezüglich folgende Entschliessung an: «Den Angestellten und Arbeitern der Industrie, des Handels und der Gewerbe ist, soweit dies nicht schon geschehen, durch ein möglichst rasch zu erlassendes Bundesgesetz der wöchentliche Ruhetag zu gewährleisten. Notwendige Milderungen dieses Grundsatzes und Ausnahmen von ihm, soweit sie im Interesse der betroffenen Gewerbe notwendig sind, bleiben vorbehalten.»

Welches war nun die Haltung der Arbeiterschaft diesen Bestrebungen gegenüber, und wie stellt sie sich heute dazu?

Nach Ablauf des Gesamtarbeitsvertrages für das schweizerische Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbe (siehe S. 509) versuchte das eidgenössische Arbeitsamt, zwischen den beteiligten Verbänden eine Verständigung über verschiedene noch umstrittene Fragen des Arbeitsverhältnisses herbeizuführen. Seine Be-

mühungen führten vorerst zu einer Einigung auf dem Gebiet des Trinkgeldwesens. Auf weitere Abmachungen über die Arbeitsbedingungen, insbesondere die Wochenruhe, wollten sich jedoch die Arbeitgeber nicht einlassen. Durch Eingaben der Angestelltenverbände und parlamentarische Anträge dazu eingeladen, beauftragte daher das eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement im Einverständnis mit dem Bundesrat gegen Ende des Jahres 1924 das eidgenössische Arbeitsamt, die Frage einer bundesgesetzlichen Regelung des wöchentlichen Ruhetages in den der Bundesgesetzgebung noch nicht unterstellten Betrieben des Gewerbes und des Handels zu prüfen. Eine erste Mitteilung hierüber erschien im bundesrätlichen Geschäftsbericht für das Jahr 1925. Es wurde dort auch gesagt, dass es sich empfehle, das Problem zuerst für das Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbe zu studieren, da hier die Schwierigkeiten am grössten seien, während man bei den übrigen Erwerbszweigen voraussichtlich mit keinen grossen Hindernissen zu rechnen habe. Nachdem der Bundesrat auf diese Weise seine feste Absicht kundgegeben, sich der Angelegenheit anzunehmen, wurden das Postulat J. Scherrer und die Motion Schmid-Ruedin bei Behandlung des Geschäftsberichtes in der Junisession 1926 zurückgezogen.

In Ausführung des ihm erteilten Auftrages erblickte das eidgenössische Arbeitsamt seine erste Aufgabe darin, eine Abklärung über die tatsächlichen Verhältnisse herbeizuführen. Mit Schreiben vom 18. Juni 1926 ersuchte es daher die Spitzenverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer um Berichterstattung darüber, in welchen Gewerbe- und Handelszweigen eine wöchentliche Ruhezeit nicht besteho und wieweit für den Fall einer bundesgesetzlichen Regelung Ausnahmen vorgesehen worden müssten. Gleichzeitig lud es die Berufsverbände des Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbes ein, ihm mit Rücksicht auf die besonderen Verhältnisse in diesem Erwerbszweig nähere Vorschläge zu unterbreiten. In seiner Zuschrift betonte das eidgenössische Arbeitsamt noch ausdrücklich, dass es sich nur um die Wochenruhe der Arbeitnehmer handle und die schwierigere und weitergehende Frage des Offenhaltens von Betrieben an Sonn- und Feiertagen nicht berührt werde, sondern nach wie vor der kantonalen oder kommunalen Regelung vorbehalten bleibe.

Antworten langten ein auf Seite der Arbeitgeber vom Zentralverband schweizerischer Arbeitgeberorganisationen, vom Schweizerischen Handels- und Industrieverein sowie vom Schweizerischen Gewerbeverband, auf Seite der Arbeitnehmer von der Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände, vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund sowie vom Landesverband freier Schweizer Arbeiter. Von den Berufsverbänden des Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbes liessen sich vernehmen der Schweizerische Wirtverein, der Schweizerische Hotelierverein, die Union Helvetia, die Union fraternelle des Cuisiniers und der Internationale Verband der Hotel- und Wirtschaftsangestellten. Ferner wurden Eingaben gemacht vom Schweizerischen Krankenpflegebund und vom Schweizerischen Wochen- und Säuglingspflegerinnenbund.

In ihren Vernehmlassungen machte die Arbeitgeberschaft geltend, dass der wöchentliche Ruhetag kraft Gesetz, Gewohnheitsrecht oder Vertrag schon in den meisten Betrieben eingeführt sei (vielfach sogar auf anderthalb Tage ausgedehnt), dass eine Notwendigkeit zur Aufstellung eidgenössischer Vorschriften nicht bestehe, da die kantonale Gesetzgebung den regionalen Bedürfnissen viel besser Rechnung tragen könne, und dass für den Fall einer bundesgesetzlichen Regelung verschiedene Ausnahmen vorgesehen werden müssten. Solche Ausnahmen wären insbesondere nötig für Arbeiten, die im Freien ausgeführt werden und von der Witterung abhängig sind, für Unternehmungen, die sich mit der Herstellung und der Verteilung von Nahrungsmitteln befassen, für Saisongeschäfte, durchgehende Betriebe, Transport- und Verkehrsanstalten, Kioske, dringende Arbeiten, Theater und Schauluststellungen, Spitäler, sowie für gewisse Aufsichtsdienste und andere Beschäftigungen. Die Arbeitnehmerverbände stellten ihrerseits fest, dass in einer Grosszahl von Gewerbebezügen der wöchentliche Ruhetag praktisch bestehe, nannten aber eine Reihe anderer Gewerbebezüge, in denen eine wöchentliche Ruhezeit von vierundzwanzig aufeinanderfolgenden Stunden noch fehle, wie: Lebensmittelversorgung, Ladengeschäfte zu gewissen Zeiten, Transport- und Verkehrsunternehmungen (soweit nicht dem Bundesgesetz vom 6. März 1920 unterstellt), Kinematographen, Kioske, Heimarbeit, Spitäler und Pflegeanstalten. Sowohl im Interesse einer Vereinheitlichung des Rechtszustandes und einer Sicherung der Wochenruhe da, wo sie bereits bestehe, wie auch zur Einführung der wöchentlichen Ruhezeit in denjenigen Betrieben, in denen sie noch nicht existiere, sei daher ein Bundesgesetz notwendig. Ausnahmen sollten sich auf blosser Notfälle oder auf solche Verhältnisse beschränken, wo es sich nur um einen zeitlich kurzen Verzicht handle (z. B. Hochsaison), wobei jedoch vorgeschrieben werden müsste, dass der Ruhezeitausfall durch entsprechende Freigabe von bezahlten Arbeitstagen später zu kompensieren wäre.

Besonders schwierig gestalteten sich die Dinge im Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbe. Der Schweizerische Hotelierverein und der Schweizerische Wirtverein lehnten eine bundesgesetzliche Regelung mit der gleichen Entschiedenheit ab, mit der die Personalverbände sie verlangten. Die Arbeitgeber begründeten ihre Ablehnung hauptsächlich damit, dass die Vielgestaltigkeit des ganzen Gewerbes und die Eigenart der einzelnen Unternehmungen eine einheitliche Ordnung durch den Bundesgesetzgeber ausschliesse, dass die kantonale Regelung vollauf genüge und übrigens vielenorts die Prinzipale freiwillig die mit den Erfordernissen des Betriebes vereinbarte Ruhezeit eingeräumt hätten, dass namentlich die Hotellerie, die sich immer noch in einer kritischen Lage befinde, neue Belastungen nicht ertrage, dass die Hausgemeinschaft und damit das gute Einvernehmen zwischen Geschäftsherr und Angestellten gestört würde, dass grosser Mangel an Ersatzpersonal herrsche, dass die Tätigkeit des Wirtschafts- und Hotelpersonals vorwiegend hauswirtschaftlicher Art sei, sowie dass manche Angestellte mit Rücksicht auf die Trinkgeldeinnahmen der Einführung des wöchentlichen Ruhetages abgeneigt

seien. Demgegenüber erklärten die Personalverbände unter Berufung auf die von ihnen geltend gemachten Übelstände, dass die Sicherung des wöchentlichen Ruhetages das primitivste Erfordernis eines modernen Arbeiterschutzes bilde, dass die kantonalen Vorschriften, soweit solche überhaupt bestünden, veraltet, lückenhaft oder sonst unzulänglich seien und zudem in vielen Gegenden höchst mangelhaft durchgeführt würden, dass — wie die Erfahrung in manchen Betrieben bewiesen — bei gutem Willen und zweckmässiger Organisation die Innehaltung einer wöchentlichen Ruhezeit ohne jeden Schaden für das Unternehmen möglich sei, dass besonderen Verhältnissen durch gewisse Ausnahmbestimmungen, die das Personal im Rahmen des unbedingt Notwendigen selber befürworte, Rechnung getragen werden könne, dass der Personalmangel eben gerade auf unbefriedigende Arbeitsbedingungen zurückzuführen sei und anderseits ein vermehrtes Ruhebedürfnis der diensttuenden, zu bestimmten Zeiten besonders angestrengt arbeitenden Angestellten zur Folge habe, dass endlich Fälle, in denen Angestellte sich gegen die gesetzliche Wochenruhe ausgesprochen hätten, ganz vereinzelt seien und nicht verallgemeinert werden dürften. Das eidgenössische Arbeitsamt war bestrebt, in dem zeitweise auf beiden Seiten ziemlich heftig geführten Meinungsstreit eine Verständigung herbeizuführen, aus der Erwägung heraus, dass eine auf dem Vertrauen und der Zustimmung sowohl des Personals als auch der Arbeitgeber beruhende Lösung für die Durchführung weniger Schwierigkeiten bereite als eine aufgezwungene. Eine Konferenz mit Vertretern der beteiligten Berufsverbände vom 27. April 1927 führte zunächst zu keinem positiven Ergebnis. Auf einen Appell des Chefs des eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements hin erklärten sich jedoch gegen Ende des Jahres 1928 der Schweizerische Hotelierverein und der Schweizerische Wirteverein bereit, ohne Präjudiz für ihre endgültige Stellungnahme die Vorschläge bekanntzugeben, die nach ihrer Auffassung die Grundlage einer bundesgesetzlichen Regelung bilden mussten. Die unmittelbare Folge war eine vom eidgenössischen Arbeitsamt einberufene Konferenz mit Vertretern der beiden Verbände (12. Dezember 1928), an welcher die für eine Lösung in Betracht fallenden Hauptfragen beraten wurden. Die Besprechungen ergaben erfreulicherweise eine wesentliche Annäherung der beidseitigen Gesichtspunkte.

Auf Grund der im vorstehenden dargestellten Sachlage arbeitete das eidgenössische Arbeitsamt im Januar 1929 den Vorentwurf eines Bundesgesetzes über die wöchentliche Ruhezeit samt Erläuterungen aus und übersandte ihm mit Schreiben vom 8. Februar 1929 den zentralen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, den Berufsverbänden des Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbes sowie einigen weiteren Organisationen mit dem Ersuchen, zu der Vorlage Stellung zu nehmen. In bezug auf das Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbe enthielt der Vorentwurf zwei Varianten, wovon die eine der Auffassung auf Seite der Arbeitnehmer, die andere derjenigen auf Arbeitgeberseite entsprach. Man sah in diesem Stadium absichtlich davon ab, die noch bestehenden Differenzen zu lösen, beschränkte sich vielmehr darauf,

die Materie zu kodifizieren, um allen Beteiligten Gelegenheit zu verschaffen, sich über die Bedeutung der verschiedenen Fragen Rechenschaft zu geben und dergestalt den Boden für eine Verständigung zwischen den interessierten Verbänden vorzubereiten. Berichte gingen ein seitens der fünf zentralen Arbeitnehmerverbände, des Schweizerischen Bankpersonalverbandes, des Verbandes weiblicher Hotel- und Wirtschaftsangestellter (als Mitunterzeichner der Eingabe des Christlichsozialen Arbeiterbundes), des Internationalen Verbandes der Hotel- und Restaurantangestellten, der drei zentralen Arbeitgeberverbände (in einer gemeinsamen Eingabe), des Schweizerischen Hoteliervereins und des Schweizerischen Wirtevereins. Geäußert haben sich ferner der Schweizerische Rabattverband, der Schweizerische Musikerverband, der Schweizerische Verband für evangelische Liebestätigkeit und innere Mission, die Studienkommission für soziale Arbeit der Schweizerischen reformierten Predigergesellschaft, die Schweizerische Gesellschaft für Sonntagsfeier sowie — bezüglich des Krankenpflegepersonals — die Schweizerische Zentralstelle für Frauenberufe in Verbindung mit verschiedenen andern Organisationen. Zu erwähnen ist im weiteren eine Zuschrift des Einigungsamtes des Kantons Zürich betreffend die Lage der Kinomusiker und eine Eingabe des Erziehungsdepartementes des Kantons Graubünden bezüglich der Revision des bündnerischen Ruhetagsgesetzes.

Wenn man von den einzelnen Abänderungsvorschlägen absieht, die alle geprüft und im endgültigen Gesetzentwurf nach Notwendigkeit und Möglichkeit berücksichtigt wurden, lässt sich das Ergebnis der Meinungsäußerungen wie folgt zusammenfassen:

Die Arbeitnehmer begrussten die Vorlage und stimmten ihr im grossen und ganzen zu. Die drei Spitzenverbände der Arbeitgeberschaft äusserten nach wie vor gewisse Bedenken, ob eine eidgenössische Regelung den verschiedenen Bedürfnissen der einzelnen Geschäftszweige und Gegenden sich in genügendem Masse werde anzupassen vermögen, erklärten aber gleichzeitig, ihre frühere ablehnende Stellung nicht mehr aufrechtzuerhalten, sondern einer Legiferierung durch den Bundesgesetzgeber zustimmen zu wollen, wenn die hauptsächlich betroffenen Wirtschaftsgruppen sich mit der Vorlage abfinden können.

Da somit eine Annäherung der beidseitigen Standpunkte zustande gekommen war, handelte es sich nur noch darum, im Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbe eine Verständigung in den wenigen Fragen herbeizuführen, in denen eine Übereinstimmung noch nicht hatte erzielt werden können. Auch hier gelang es, durch erneute Verhandlungen in allen wichtigen Punkten eine Lösung zu finden, mit einer einzigen Ausnahme: der Verlegung der wöchentlichen Ruhezeit auf eine gewisse Anzahl von Sonn- und Feiertagen (Näheres hierüber siehe S. 526 u. 527).

### **3. Vorzug eines Bundesgesetzes gegenüber der kantonalen Regelung.**

Die bisherigen Ausführungen haben dargetan, dass eine zeitgemässe Regelung der Ruhetagsfrage nur auf dem Wege der Gesetzgebung, und zwar nur auf dem eines Bundesgesetzes, möglich ist. Es bleibt noch übrig, etwas

näher auf die Gründe einzugehen, weshalb diese Lösung gegenüber einer Legiferierung durch die Kantone den Vorzug verdient. Bei Beurteilung dieser Frage kann von vornherein davon abgesehen werden, sich mit Jenen zu beschäftigen, die nur deshalb ein Vorgehen auf kantonalem Boden befürworten, weil sie überhaupt jeder Verbesserung des bestehenden Zustandes abgeneigt sind und daher auch jede gesetzliche Regelung bekämpfen. Ernster jedoch ist der Einwand Derjenigen zu nehmen, denen es aufrichtig um die Schaffung besserer Verhältnisse zu tun ist, die aber glauben, dass angesichts der Verschiedenartigkeit der einzelnen Betriebe, namentlich im Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbe, die kantonale Gesetzgebung eher zum Ziele führe.

Es ist zuzugeben, dass die Betriebe im Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbe nach Zweck, Grösse und Betriebsbedingungen sehr vielgestaltig sind. Man denke nur an folgende Arten: Hotels, Restaurants, Pensionen, Wirtschaften; ganz kleine, kleine, mittlere, grosse und grösste Betriebe; Geschäfte auf dem Lande (vereinzelt oder in Dörfern), solche in Städten, in den Bergen oder in Fremdenzentren; Ein- und Zweisaisonbetriebe sowie Jahresgeschäfte \*). Unbestreitbar ist ferner, dass diese ausserordentlich mannigfachen Verhältnisse für die gesetzliche Regelung gewisse Schwierigkeiten bereiten. Mit diesen Schwierigkeiten müsste aber in gleichem Masse wie der Bundesgesetzgeber auch die kantonale Gesetzgebung rechnen, denn die verschiedenen Betriebsarten sind nicht von den einzelnen Kantonsgebieten abhängig in dem Sinn, dass jeder Kanton nur eine einheitliche Betriebsform aufweise. Vielmehr existieren in allen Kantonen Betriebe der verschiedensten Gattung, während andererseits die Verhältnisse bei den gleichgearteten Betrieben im allgemeinen sehr ähnlich sind. Organisation und Betriebsweise eines Hotels oder einer Wirtschaft bleibt sich — innerhalb ungefähr derselben Kategorie — im grossen und ganzen gleich, ob das Etablissement in Zürich, Bern, Basel oder Genf stehe. Die grossen Sommer- oder Wintergeschäfte sei es im Osten oder im Süden des Landes weichen in ihrer Natur nicht stark voneinander ab. Ein Bergwirthshaus im Wallis ist seinen Betriebsbedingungen nach von einem solchen des Berner Oberlandes nicht allzu verschieden; ähnliches gilt für die Landgasthöfe.

Es besteht somit keine innere Notwendigkeit, dass jeder Kanton seine eigene Gesetzgebung habe, denn die für die Aufstellung gewisser Sonderbestimmungen entscheidenden Kriterien sind nicht an die Kantonsgrenzen gebunden, sondern liegen im Unterschied zwischen den verschiedenen Betriebsgattungen. Ginge jeder Kanton gesondert vor, würden die Schwierigkeiten nur vermehrt, und überdies bestünde doch keine Gewähr, dass die gleichartigen Betriebsformen auch annähernd gleichartigen Regelungen unterstellt

\*) Eine vom eidgenössischen Arbeitsamt im Jahre 1929 durchgeführte Erhebung ergab für 1696 Hotels mit 110,197 Gastbetten folgende Betriebsarten:

Einsaisonbetriebe	. 26,3 %	Betriebe mit	31,2 %	Gastbetten
Zweisaisonbetriebe	. 12,0 %	„	„	18,8 %
Jahresbetriebe	. 61,7 %	„	„	49,9 %

wären. Ein Zustand mannigfacher Ungleichheiten von Kanton zu Kanton ist auch deshalb nicht erwünscht, weil er zu ungleichen Konkurrenzverhältnissen führt; die Prinzipale selber haben darum ein Interesse, wenn in dieser Beziehung durch ein einheitliches Bundesgesetz ein gewisser Ausgleich geschaffen wird. Aber auch vom Standpunkt der Rechtssicherheit und von dem der Freizügigkeit des Personals aus drängt sich eine einheitliche Regelung für das ganze Land geradezu auf. Wenn alle gleichartigen Betriebe einander gleichgestellt sind und für das Personal überall die gleichen Vorschriften gelten, so ist dies ein grosser Vorteil, insbesondere für die Durchführung. Denn die einheitliche Lösung wird sich leichter durchsetzen, weil sie vom Standesbewusstsein des gesamten Personals und von der öffentlichen Meinung des ganzen Landes getragen ist.

In diesem Zusammenhange muss schliesslich erneut darauf hingewiesen werden, dass manche kantonale Gesetze veraltet sind, Lücken enthalten oder sonst Mängel aufweisen (siehe S. 507 ff.) und dass gerade aus diesem Grund ihr Vollzug vielfach mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden ist. In vielen Kantonen wartet man daher schon seit längerer Zeit auf eine Neuordnung durch den Bund.

Was im vorstehenden über das Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbe gesagt wurde, gilt sinngemäss auch für die übrigen Betriebe der Industrie, des Handels, des Verkehrs und verwandter Wirtschaftszweige, soweit sie noch nicht der Bundesgesetzgebung unterstehen. Auch hier besteht das Bedürfnis nach einer zeitgemässen Regelung. Dieses Ziel lässt sich aber nach Lage der Dinge nur auf dem Weg eines Bundesgesetzes erreichen, das unter Berücksichtigung besonderer Verhältnisse (namentlich durch Gewährung bestimmter Ausnahmen zugunsten durchgehender Betriebe) einheitlich für das ganze Land eine wöchentliche Ruhezeit von vierundzwanzig Stunden vorschreibt.

#### 4. Die internationale Stellung der Schweiz.

Zu den vorangehenden Überlegungen, die für den Erlass eines Bundesgesetzes sprechen, kommt schliesslich noch ein weiterer Grund. Es handelt sich um die Stellung der Schweiz als Mitglied des Völkerbundes und der Internationalen Arbeitsorganisation. Wie bereits erwähnt wurde (siehe S. 503/504), hat die III. Internationale Arbeitskonferenz vom Jahr 1921 zwei Beschlüsse gefasst, welche die wöchentliche Arbeitsruhe zum Gegenstand haben: den «Entwurf eines Übereinkommens über den wöchentlichen Ruhetag in gewerblichen Betrieben» und die «Empfehlung betreffend den wöchentlichen Ruhetag in Handelsbetrieben». Der Bundesrat hat in seiner Botschaft an die Bundesversammlung vom 4. Mai 1923 über die dritte und vierte Internationale Arbeitskonferenz \*) über diese beiden Beschlüsse eingehend berichtet. Er stellte sich auf den von keiner Seite bestrittenen Standpunkt, dass die Schweiz eine internationale Bindung nur bezüglich derjenigen Betriebe eingehen könne, die

\*) Bundesbl. 1923, Band II, Seite 62.

der Bundesgesetzgebung unterstellt sind, da dem Bund in bezug auf die übrigen Unternehmungen das Recht der Kontrolle und der Mitsprache und infolgedessen auch die Möglichkeit fehle, die Innehaltung einer internationalen Verpflichtung zu gewährleisten. Dieser Sachverhalt führte dazu, dass die Schweiz dem internationalen Übereinkommen nicht beitreten konnte, obwohl dessen Anforderungen materiell grösstenteils erfüllt waren.

Die Schweiz war wiederholt gezwungen, entweder aus sachlichen Gründen oder wegen mangelnder Kompetenz des Bundes Beschlüssen der Internationalen Arbeitskonferenz die Gefolgschaft zu versagen. Im vorliegenden Fall liegen aber keine solchen Hindernisse vor. Sachlich wird der Grundsatz der Wochenruhe von niemand bestritten, und die Kompetenz des Bundes, auf diesem Gebiete zu legislieren, ist ebenfalls gegeben. Man kann nicht internationale Sozialpolitik treiben und national aus rein föderalistischen Gründen die zur Anpassung an die internationale Sozialpolitik notwendigen Reformen der Bundesgesetzgebung ablehnen. Ein solches Verhalten müsste das internationale Ansehen der Schweiz beeinträchtigen.

Auch aus diesen Erwägungen drängt sich daher eine bundesgesetzliche Regelung der Wochenruhe bezüglich aller der Bundesgesetzgebung noch nicht unterstellten Betriebe der Industrie, des Handels und des Verkehrs auf, und die Annahme des vorliegenden Gesetzentwurfes würde die Grundlage für die Ratifikation und die Ausführung der gefassten internationalen Beschlüsse bilden. Der Bundesrat behält sich vor, nach Inkrafttreten des Gesetzes den eidgenössischen Räten einen Antrag auf den Beitritt zu dem von der dritten Internationalen Arbeitskonferenz beschlossenen Übereinkommen betreffend den wöchentlichen Ruhetag in gewerblichen Betrieben zu unterbreiten.

### 5. Schlussfolgerungen.

Aus all den erwähnten Gründen ist ein weiterer Ausbau der wöchentlichen Ruhezeit durch den Bund ein dringendes Gebot. Dabei soll nicht mehr in die kantonalen Befugnisse eingegriffen werden, als es zur Erreichung des Zieles notwendig ist. Die Kantone sollen nach wie vor darüber entscheiden, was für Betriebe an Sonntagen weitergeführt und was für Arbeiten verrichtet werden dürfen. Der Bund will daher mit seinem Gesetzentwurf nicht in die bezüglichen kantonalen und kommunalen Vorschriften hinübergreifen; dagegen will er vom Standpunkt des Arbeiterschutzes aus eine einheitliche Regelung der wöchentlichen Ruhezeit für alle Arbeitnehmer in Handwerk, Industrie, Handel und Verkehr herbeiführen.

Auf diesem Boden steht der vorliegende Gesetzentwurf.

## III. Die verfassungsmässige Grundlage.

Die konstitutionelle Grundlage des Gesetzentwurfes liegt im Art. 34<sup>ter</sup> der Bundesverfassung. Die Bedeutung und Tragweite dieser Verfassungsbestimmung ist in der Botschaft zum Entwurf eines Bundesgesetzes über die

berufliche Ausbildung vom 9. November 1928 \*) und bei der Beratung dieser Vorlage in den gesetzgebenden Räten \*\*) eingehend erörtert worden. Der Bundesrat hat sich dort auf den Standpunkt gestellt, dass der Art. 84<sup>ter</sup> nach seiner Entstehungsgeschichte, nach der *ratio legis* und der bisherigen Auslegung dem Bund die Gesetzgebungsbefugnis in Handwerk, Industrie, Handel und Verkehr übertragen wollte und dass die zur Verwirklichung des Verfassungsartikels aufgestellten Programme nur unter dieser Voraussetzung erfüllbar seien. Die Bundesversammlung hat sich ohne Widerspruch dieser Auffassung angeschlossen, so dass es sich erübrigt, heute die Verfassungsfrage nochmals eingehend zu erörtern. Es genügt, auf die Ergebnisse jener Beratungen zu verweisen.

In einem einzigen Punkte bedarf jene Botschaft einer Ergänzung. Sie wies darauf hin, dass der französische und italienische Text des Art. 84<sup>ter</sup> der Bundesverfassung mit dem deutschen nicht ganz übereinstimme, da die Ausdrücke «*arts et métiers*» und «*arti e mestieri*» eine engere Bedeutung hätten als das deutsche Wort «*Gewerbewesen*». Es ist richtig, dass in der Schweiz der Ausdruck «*arts et métiers*» vulgär im Sinne von Kleingewerbe gebraucht wird. Allein dem kann entgegengehalten werden, dass in der wissenschaftlichen Sprache «*arts et métiers*» genau gleich wie das französische Wort «*industrie*» und das deutsche Wort «*Gewerbe*» verschiedene Bedeutungen haben kann. Im weitesten Sinne bezeichnet es jede berufsmässige Tätigkeit. In einem andern, mehr technischen Sinne bedeutet es jede berufliche Tätigkeit mit Ausschluss der Urproduktion, der liberalen Berufsarten und der häuslichen Dienste, umfasst also jedenfalls Handwerk, Industrie, Handel und Verkehr. Lediglich im engsten Sinne versteht man darunter das Kleingewerbe (*la petite industrie*), im Gegensatz zur Industrie (*la grande industrie*). (Vergleiche: bezüglich Bedeutung von «*arts et métiers*» und von «*industrie*» den *Dictionnaire de la langue française* von Littré sowie den *Larousse universel en deux volumes*, und bezüglich Bedeutung von «*Gewerbe*» im *Handwörterbuch der Staatswissenschaften* den Artikel von Karl Bücher über *Gewerbe*; bezüglich Auslegung des Art. 84<sup>ter</sup> die Aufsätze von Direktor H. Pfister in der «*Schweizerischen Arbeitgeber-Zeitung*», Nrn. 30, 31, 34 und 35 vom 27. Juli, 3., 24. und 31. August 1929.)

Es ist also nicht notwendig, eine Unstimmigkeit zwischen den drei Texten der Bundesverfassung anzunehmen. Der Umstand, dass die beiden französischen Botschaften des Bundesrates, die sich auf die Revision der Bundesverfassung durch Einverleibung eines Art. 84<sup>ter</sup> bezogen (Botschaften vom 25. November 1892 und 3. November 1905 \*\*\*)), die Ausdrücke «*arts et métiers*» und «*industrie*» wie Synonyme gebrauchten, beweist, dass «*arts et métiers*» nicht in dem engsten Sinne von Kleingewerbe verstanden sein sollte. Um so

\*) Bundesbl. 1928, Bd. II, S. 725.

\*\*) Amtliches stenogr. Bulletin der Bundesversammlung, Nationalrat 1929, S. 634 ff., Ständerat 1930, S. 15 ff.

\*\*\*) Bundesbl. 1892, Bd. V, S. 366, und 1905, Bd. V, S. 538.

sicherer kann an dem Standpunkte festgehalten werden, dass der Bund nach dem Art. 34<sup>ter</sup> zur Gesetzgebung in Handwerk, Industrie, Handel und Verkehr befugt ist.

#### IV. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen des Gesetzentwurfs.

##### 1. Geltungsbereich.

*Art. 1.* Der Geltungsbereich des Gesetzes ist durch die verfassungsmässige Grundlage bedingt. Das Gesetz kann nicht über den Rahmen hinausgehen, der durch den Art. 34<sup>ter</sup> der Bundesverfassung gezogen ist. Diese Bestimmung gibt nach den Ausführungen im vorhergehenden Abschnitt dem Bunde die Befugnis zur Gesetzgebung in Handwerk, Industrie, Handel und Verkehr. An diese Grenzen hält sich auch der Gesetzentwurf. Um die Verwendung eines mehrdeutigen Sammelbegriffes zu vermeiden, zählt er die einzelnen Wirtschaftszweige, auf welche das Gesetz anwendbar sein soll, auf und nennt als solche (Art. 1): *a.* Handel, *b.* Handwerk und Industrie, *c.* Verkehr, *d.* verwandte Wirtschaftszweige.

Von einer Definition der einzelnen Wirtschaftszweige sieht der Entwurf ab; massgebend hierfür werden jeweilen die Auffassungen der Wissenschaft und Praxis sein. Nach den heutigen Begriffen versteht man: unter Handel die Vermittlung des Güteraustausches zwischen Produzenten und Konsumenten; unter Handwerk und Industrie die Produktion, die zum Gegenstand hat die Herstellung, Umänderung, Reinigung, Ausbesserung, Verzierung und Fertigstellung von Gegenständen, die Umarbeitung von Stoffen oder die Umwandlung von Naturkräften; unter Verkehr die räumliche Übertragung von Personen, Gütern und Nachrichten.

Die Vielgestaltigkeit des Lebens und die stetige Entwicklung der Wirtschaft bringen es mit sich, dass immer wieder neue Betriebsgattungen auftauchen, die ihrem Wesen nach ohne weiteres den genannten verwandt und ihnen daher auch gleichzustellen sind. Als Beispiele seien genannt Betriebe, die der Unterhaltung und dem Vergnügen dienen, wie Kinos und Tanzlokale; ferner Betriebe, die — ohne direkt einem der genannten Wirtschaftszweige anzugehören — doch nach kaufmännischer Art geführt werden und daher auch nach Art. 865, Abs. 4, des Obligationenrechts verpflichtet sind, sich ins Handelsregister eintragen zu lassen, wie private Verwaltungen, Versicherungsgesellschaften. Der Gesetzentwurf hat mit dem Ausdruck verwandte Wirtschaftszweige diese Fälle im Auge.

Zur Klarstellung werden in Art. 1, Abs. 2, die Wirtschaftszweige, auf welche sich das Gesetz nicht bezieht, ausdrücklich genannt. Es sind dies die Land- und Forstwirtschaft (Urproduktion), die Hauswirtschaft, die Krankenpflege und die öffentlichen oder gemeinnützigen Anstalten, die der Kunst, der Wissenschaft, der Erziehung und dem Unterricht dienen. Der Ausschluss ist durch verfassungsmässige Gründe bedingt.

Es wird Grenzfälle geben, bei denen es zweifelhaft ist, ob sie zu den dem Gesetz unterstellten oder zu den vom Gesetz ausgenommenen Betrieben gehören. Sache der Verordnung des Bundesrates wird es sein, für diese Fälle eine nähere Abgrenzung vorzusehen (Art. 3). Es werden aber auch auf dem Verordnungswege nicht alle Zweifel ausgeschaltet werden können. Wo solche bestehen bleiben, sollen sie auf dem Wege des in Art. 4 geordneten Verfahrens entschieden werden.

Der Gesetzentwurf will nicht in die Gebiete eingreifen, die bereits durch Bundesgesetze geordnet sind. Er findet daher auf alle die Fälle keine Anwendung, auf die das Bundesgesetz über die Arbeit in den Fabriken, sowie das Bundesgesetz betreffend die Arbeitszeit beim Betriebe der Eisenbahnen und anderer Verkehrsanstalten anwendbar sind. Lit. *b* und *c* von Art. 1 enthalten die entsprechenden Vorbehalte. Beide Gesetze ordnen den wöchentlichen Ruhetag in befriedigender Weise für diejenigen Arbeitnehmer, auf die sie zur Anwendung kommen. Was insbesondere das Fabrikgesetz betrifft, so beziehen sich seine Arbeiterschutzevorschriften nur auf die Arbeiter, nicht aber auf die Angestellten des unterstellten Betriebes (Art. 2 der Vollzugsverordnung). Es würde deshalb in der Bundesgesetzgebung eine Lücke bedeuten, wenn das Gesetz über die wöchentliche Ruhezeit die Angestellten der Fabrikbetriebe ausserhalb seines Geltungsbereiches liesse. Die dem Fabrikgesetz unterstellten Betriebe befinden sich daher in bezug auf die Wochenruhe in folgender Lage: nach wie vor findet das Fabrikgesetz Anwendung auf alle Arbeitnehmer, die von ihm erfasst werden; für die vom Fabrikgesetz nicht erfassten Arbeitnehmer (Angestellten) gilt der vorliegende Entwurf. Bei dem Bundesgesetz betreffend die Arbeitszeit beim Betriebe der Eisenbahnen und anderer Verkehrsanstalten liegen die Verhältnisse so, dass die Vorschriften dieses Gesetzes Anwendung finden auf alle Personen, die ständig und vorwiegend im Betriebsdienst der schweizerischen Bundesbahnen, der Postverwaltung, der Telegraphen- und Telefonverwaltung sowie der vom Bunde konzessionierten Verkehrsanstalten beschäftigt sind (Art. 1 dieses Gesetzes). Nicht darunter fallen diejenigen Personen, die ausserhalb des eigentlichen Betriebsdienstes stehen, also hauptsächlich solche, die in den Bureaux tätig sind. Für diese Personalkategorie tritt jedoch bei den Bundesbahnen sowie bei der Post-, Telegraphen- und Telefonverwaltung das Bundesgesetz über das Dienstverhältnis der Bundesbeamten in die Lücke, so dass das Personal dieser Verkehrsanstalten ganz ausserhalb des Gesetzentwurfs steht. Anders verhält es sich mit den privaten Verkehrsanstalten. Hier gilt für diejenigen Personen, die nicht ständig oder vorwiegend im Betriebsdienste beschäftigt sind, die somit vom erwähnten Arbeitszeitgesetz nicht erfasst werden, der vorliegende Gesetzentwurf.

Es ist angezeigt, noch kurz die Stellung der Vorlage zur Krankenpflege zu erörtern. Die Schweizerische Zentralstelle für Frauenberufe in Zürich hatte sich ganz besonders für eine bessere einheitlichere Regelung der wöchentlichen Freizeit in der Krankenpflege eingesetzt und zu diesem Zweck eine Umfrage bei den wichtigsten schweizerischen Spitälern veranstaltet. Das

Ergebnis zeigte, dass das Pflegepersonal im allgemeinen eine entschieden ungenügende Freizeit geniesst, und zwar auch in den öffentlichen Spitälern und Anstalten. Mit Eingabe vom 23. Dezember 1929 hat daher die erwähnte Zentralstelle — unterstützt vom Schweizerischen Krankenpflegebund, vom Schweizerischen Wochen- und Säuglingspflegerinnenbund, vom Schweizerischen Verband der Pflegerinnen für Nerven- und Gemütskranke, vom Schweizerischen Verband des Personals öffentlicher Dienste, vom Schweizerischen Verein katholischer Krankenpfleger und von der Schweizerischen Gesellschaft für Gesundheitspflege — verlangt, dass dem Gesetz alle öffentlichen und privaten Kur-, Heil-, Pflege- und Erziehungsanstalten unterstellt werden sollen, wobei für sie eine Sonderregelung der wöchentlichen Freizeit vorzusehen sei. Sachlich verdient die Eingabe alle Sympathie. Leider haben wir verfassungsrechtliche Bedenken, ob sie im vorliegenden Gesetz berücksichtigt werden kann. Nach dem Wortlaut des grundlegenden Verfassungsartikels und der ihm gegebenen Auslegung ist es nämlich zweifelhaft, ob der Bund Gesetzgebungsbefugnisse hinsichtlich der öffentlichen oder gemeinnützigen Krankenanstalten besitzt. Am ehesten könnte man diese Zweifel fallen lassen bezüglich solcher privater Anstalten, die im Sinne des Art. 865 Obligationenrecht als ein «nach kaufmännischer Art geführtes Gewerbe» zu betrachten sind. Ihre Unterstellung unter das Gesetz hätte dann zur Voraussetzung, dass sie zu den «verwandten Wirtschaftszweigen» gezählt werden. Allein, eine solche Lösung wäre unbefriedigend, indem nur ein ganz kleiner Teil des Krankenpflegepersonals von den Schutzbestimmungen des Gesetzes erfasst wurde. Mit einer solchen Teillösung wäre der Sache nicht gedient. Eine einheitliche Regelung ist unbedingt vorzuziehen. Da sie aber durch den vorliegenden Gesetzentwurf nicht zu erreichen ist, so war es angezeigt, im Interesse der Klarheit den Ausschluss der Krankenpflege ausdrücklich zu erwähnen. Natürlich bleibt das Problem als solches bestehen, und es wird sich darum handeln, auf anderem Wege das Ziel zu erreichen. Zu denken ist in erster Linie an die Aufstellung einheitlicher Normen mittels freiwilliger Verständigung. Sodann fragt es sich auch, ob nicht die konstitutionellen Bedenken durch eine Erweiterung der verfassungsmässigen Kompetenzen des Bundes behoben werden sollen.

*Art. 2.* Nach der vom Gesetzentwurf gegebenen Definition des Begriffs «Arbeitnehmer» sind als Arbeitnehmer zu betrachten alle Personen (männliche und weibliche), die in einem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber stehen, seien sie Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge oder Volontäre. Die Ausnahmen sind gegeben und bedürfen keiner weiteren Erklärung.

*Art. 3.* Wie bereits zu Art. 1 erwähnt wurde, wird es notwendig und zweckmässig sein, auf dem Verordnungswege hauptsächlich die Grenze zwischen den vom Gesetz betroffenen und den von ihm unberührten Gebieten näher abzustechen. Zuständig zum Erlass der Verordnungen ist nach Art. 27 der Bundesrat.

Das Verordnungsrecht bezieht sich aber auch auf Art. 2; insbesondere kann sich bei lit. c das Bedürfnis einstellen, das, was unter den Begriff «eine höhere Vertrauensstellung» fällt, näher zu präzisieren.

*Art. 4.* Nach dem eidgenössischen Fabrikgesetz hat jeder Unterstellung eines Betriebes ein Unterstellungsverfahren voranzugehen. Der vorliegende Gesetzentwurf steht nicht auf diesem Standpunkt. Es ist auch nicht notwendig, für jeden einzelnen unter das Gesetz fallenden Betrieb ein Unterstellungsverfahren durchzuführen. Die Praxis wird sich ohne ein solches zurechtfinden. Aber selbst wenn auf dem Verordnungswege die Abgrenzung der vom Gesetz erfassten und nicht erfassten Betriebe noch präzisiert wird, so wird es immer zweifelhafte Fälle geben. Für diese ist das Verfahren nach Art. 4 vorgesehen. In der Regel wird es sich empfehlen, das Verfahren vor Einreichung von Strafklagen durchzuführen. Es können sich aber auch gelegentlich während einer eingeleiteten Strafverfolgung Zweifel ergeben, ob das Gesetz auf den betreffenden Betrieb anwendbar sei. In diesen Fällen wird der Strafrichter zur Abklärung der Unterstellungsfrage das in Art. 4 vorgesehene Verfahren einleiten und die Strafverfolgung bis nach dessen Durchführung sistieren. Der Entwurf spricht absichtlich von «zweifelhaften Fällen». Da, wo keine Zweifel bestehen und die Anwendung des Gesetzes nur in trölerischer Absicht bestritten wird, sollen die Behörden und Richter über den Einwand hinwegschreiten.

Von einem Personalverband ist verlangt worden, dass das Unterstellungsverfahren nach Art. 4 auch dann Platz greife, wenn in einem unterstellten Betriebe die Anwendung des Gesetzes auf einen einzelnen Arbeitnehmer zweifelhaft sei. Die Anregung geht zu weit und würde unnötigerweise die Behörden, die über die Unterstellung zu entscheiden haben, in Anspruch nehmen. Da das Verordnungsrecht des Bundesrates sich auch auf Art. 2 bezieht, so können auf diesem Wege allfällige Zweifel behoben und Lücken ausgefüllt werden. Alles übrige muss der richterlichen Entscheidungsbefugnis überlassen bleiben.

## 2. Ruhezeit.

Dieser Abschnitt enthält die Bestimmungen über das Ausmass und die zeitliche Festsetzung der Wochenruhe. Er zerfällt in zwei Teile, wovon der erste (Art. 5—13) die allgemeinen Vorschriften, der zweite (Art. 14—21) die besondern Vorschriften für das Gasthof- und Wirtschaftsgewerbe umfasst.

### a. Allgemeine Vorschriften.

*Art. 5.* Der Grundsatz, dass die wöchentliche Ruhezeit mindestens vierundzwanzig aufeinanderfolgende Stunden betragen soll, wird allgemein anerkannt, bedarf also keiner näheren Begründung mehr. Immerhin muss bei der Durchführung auf besondere Verhältnisse Rücksicht genommen werden; Absatz 2 enthält den entsprechenden Vorbehalt.

*Art. 6 und 7.* Die Wochenruhe ist prinzipiell auf den Sonntag zu legen, ausgenommen in denjenigen Fällen, in denen Sonntagsarbeit nach der Natur der Dinge notwendig und gemäss eidgenössischem oder kantonalem Recht zulässig ist. Werden Arbeitnehmer an Sonntagen beschäftigt, soll ihnen werktags eine entsprechende Ersatzruhe gewährt werden, jedoch unter Wahrung

einer Mindestzahl von freien Sonn- oder Feiertagen im Jahr; Art. 7 stellt die näheren Vorschriften auf.

*Art. 8.* Es können bestimmte Tatsachen eintreten, die es als geboten erscheinen lassen, die wöchentliche Ruhezeit vorübergehend zu kürzen oder ganz aufzuheben. Art. 8 will dieser Möglichkeit Rechnung tragen. Hervorzuheben ist, dass es sich nicht notwendigerweise um unvorhergesehene Ereignisse zu handeln braucht; der Fall z. B., wo es gilt, gewisse Stoffe oder Waren vor Verderbnis zu bewahren, steht vielmehr oft schon von vornherein fest; auch aussergewöhnlicher Arbeitsandrang kann unter Umständen vorausgesehen werden (man denke etwa an eine bevorstehende Festlichkeit). Da jedoch für den Ausfall zu anderer Zeit eine entsprechende Ersatzruhe eingeräumt werden muss, sind alle Garantien gegeben.

*Art. 9.* Abgesehen von den Ausnahmefällen des Art. 8, die nur vorübergehender Natur sind, gibt es Verhältnisse, welche auf die Dauer gewisse Erleichterungen gegenüber der Norm des wöchentlichen Ruhetages von vierundzwanzig aufeinanderfolgenden Stunden erheischen, sei es dadurch, dass die Ruhezeit weiter eingeschränkt wird, oder in der Weise, dass eine andere Verteilung erfolgt. Dabei wird es sich in der Regel weniger um ganze Betriebe handeln, als um bestimmte Verrichtungen in einzelnen Betrieben, wo Ausnahmen der erwähnten Art in der Natur der Sache liegen. Eine Umschreibung aller vorkommenden Tatbestände durch das Gesetz selber ist nicht möglich. Der Entwurf beschränkt sich deshalb darauf, rein beispielsweise einige wichtigere Sonderfälle aufzuzählen, und stellt im übrigen den Grundsatz auf, dass «zwingende Gründe» vorliegen müssen. Sache des Bundesrates ist es, auf dem Wege der Verordnung die näheren Vorschriften zu erlassen. Hierbei wird auch zu prüfen sein, ob die Möglichkeit geschaffen worden soll, dass die Beteiligten selber, d. h. der Betriebsinhaber und seine Arbeitnehmer, sich unter bestimmten Kautelen über die Verteilung der Ruhezeit verständigen können. Selbstverständlich ist, dass dadurch die vom Gesetz vorgeschriebene Ruhezeit als solche in keiner Weise geschmälert werden dürfte. Der Zweck einer solchen Bestimmung wäre einzig der, durch gegenseitiges Übereinkommen eine den Bedürfnissen des Einzelfalles besser entsprechende Verteilung der staatlich festgesetzten Ruhezeit zu ermöglichen da, wo nicht schon die gesetzlichen Vorschriften die nötige Handhabe hierzu bieten.

*Art. 10.* Dass bei Sonntagsarbeit die nötige Zeit zum Kirchenbesuch freigegeben werden soll, entspricht allgemeinem Brauch. Dabei darf vorausgesetzt werden, dass auch die Arbeitnehmer auf die notwendigen Bedürfnisse des Betriebes angemessen Rücksicht nehmen.

*Art. 11.* Diese Vorschrift erklärt sich damit, dass bei Hausgemeinschaft die Wohnung und Verpflegung einen Bestandteil des Lohnes bildet.

*Art. 12.* Die Zweckbestimmung des Gesetzes besteht in einer Sicherung der für die Gesundheit und die Teilnahme an den Kulturgütern nötigen Ruhezeit. Es ist deshalb zu erwarten, dass die Arbeitnehmer diese Zeit wirklich

zu ihrer Erholung verwenden, und daher auch ohne weiteres gerechtfertigt, wenn für die Dauer der Ruhezeit ein Verbot der Verrichtung von Berufsarbeit für Drittpersonen aufgestellt wird. Dadurch erhält auch der Betriebsinhaber Gewähr, dass die bei ihm angestellten Arbeitnehmer nicht während der freien Zeit zu seinem Schaden anderwärts Berufsarbeiten ausführen.

*Art. 13.* Eine Abfindung in Geld als Ersatz für die Ruhezeit muss grundsätzlich als unstatthaft bezeichnet werden. Es kann aber Fälle geben, wo eine Gewährung der Ersatzruhe während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht möglich war. In diesen Ausnahmefällen ist der Anspruch auf Ersatzruhe durch eine entsprechende Geldentschädigung abzulösen. Ihre Höhe bemisst sich nach dem fixen Lohn und gegebenenfalls dem Gegenwert freier Wohnung und Verpflegung; vorbehalten bleiben allfällige weitere Ansprüche an zusätzlichem Berufseinkommen (z. B. Gratifikationen, oder Trinkgeldeinnahmen die vom Betriebsinhaber oder einem Stellvertreter verwaltet werden). Voraussetzung einer solchen Geldabfindung ist aber, dass die Beendigung des Dienstverhältnisses aus einem Rechtsgrund erfolgt; ist der Betriebsinhaber bereit, den Vertrag ordnungsgemäss zu erfüllen, und wird dieser durch Verschulden oder auf Verlangen des Arbeitnehmers oder aus andern, vom Arbeitgeber nicht zu vertretenden Gründen vorzeitig aufgelöst, dann entfällt jeder Entschädigungsanspruch.

*b. Besondere Vorschriften für das Gasthof- und Wirtschaftsgewerbe.*

Die Eigenart der Verhältnisse im Gasthof- und Wirtschaftsgewerbe bringt es mit sich, dass für diesen Erwerbszweig — wenn auch dem Grundsatz nach die vierundzwanzigstündige wöchentliche Ruhezeit anerkannt bleiben soll — besondere Vorschriften aufgestellt werden müssen. Diese Notwendigkeit ist hauptsächlich dadurch bedingt, dass die meisten Gasthof- und Wirtschaftsbetriebe in weitgehendem Masse vom saisonmässigen Reiseverkehr abhängig sind und dass für sie regelmässig der Sonntag einen Hauptarbeitstag bedeutet. Daraus entstehen, wie vom Personal selber zugegeben wird, für diese Betriebe besondere Bedürfnisse, denen Rechnung zu tragen ist, wenn nicht die Existenz des ganzen Gewerbes und damit diejenige der darin tätigen Arbeitnehmer in Frage gestellt werden soll.

*Art. 14.* Diese Bestimmung enthält eine Legaldefinition des Begriffs «Gasthof- und Wirtschaftsgewerbe» und umgrenzt dadurch den Kreis der Betriebe, die unter die Vorschriften der Art. 15—21 fallen.

Was das Gasthofgewerbe betrifft (lit. a), so lehnt sich die Definition an die Umschreibung des Ausdrucks «Gasthof» im Bundesgesetz vom 16. Oktober 1924 betreffend die Einschränkung der Erstellung und Erweiterung von Gasthöfen an. Daraus darf aber nicht ohne weiteres gefolgert werden — es ergibt sich dies schon aus der verschiedenen Zweckbestimmung der beiden Gesetze —, dass der Geltungsbereich in beiden Fällen absolut identisch sei.

Nach dem Gesetzentwurf muss es sich um einen eigentlichen «Betrieb» handeln. Zweck dieses Unternehmens muss sein die «Beherbergung von Personen» in besondern, dazu bereitstehenden Räumen, wobei es nicht darauf ankommt, ob auch Speisen und Getränke abgegeben werden. Die Beherbergung muss «gewerbsmässig» erfolgen und den Hauptzweck des Betriebes bilden, nicht bloss eine Begleiterscheinung eines für seinen Charakter ausschlaggebenden andern Zweckes. Demzufolge fallen zum Beispiel unter Art. 14, lit. a, alle Hotels, sodann die Gasthöfe, Gasthäuser und Fremdenpensionen, weiter Kuranstalten, Sanatorien, Erholungsheime und ähnliche Betriebe, fernerhin sogenannte Pensionen, d. h. Gasthofbetriebe, die (im Gegensatz zu Passantenhôtels) vorzugsweise auf die Beherbergung von Personen und ganzen Familien auf eine gewisse Dauer eingerichtet sind. Dagegen würden nicht darunter fallen die rein mietweise Abgabe von Zimmern und Wohnungen sowie die Aufnahme von Personen im Familienhaushalt (sog. «Pensionäre»).

Beim Wirtschaftsgewerbe (lit. b) wird zunächst ebenfalls darauf abgestellt, dass es sich um einen «Betrieb» handeln muss. Der Zweck eines solchen Betriebes liegt aber nicht wie beim Gasthof in der Beherbergung, sondern in der «Abgabe von Speisen oder Getränken», für die ein «Entgelt» zu zahlen ist und die bestimmungsgemäss «an Ort und Stelle konsumiert» werden. Diese Begriffsmerkmale liegen beispielsweise vor bei allen Wirtschaften, gleichgültig ob geistige oder alkoholfreie Getränke verabfolgt werden, bei den Kaffee- und Teestuben, den Konditoreien und Konfiserien die ihre Erzeugnisse und allfällige Getränke auch zum Genuss in den Geschäftsräumen selbst abgeben, den Klubwirtschaften und Kantinen, sowie bei den Kostgebereien.

Beide Gewerbe können miteinander verbunden sein, doch wird eine Wirtschaft noch nicht zum Gasthof, wenn daneben auch, aber nur in geringem Umfange, Gäste hie und da für eine Nacht beherbergt werden. Andererseits macht die Abgabe von Getränken an die Hotelgäste in Verbindung mit den Mahlzeiten aus einem Gasthof noch keine Wirtschaft, wogegen ein Gasthof, in dem auch jederzeit und an alle Personen (ohne Unterschied, ob sie Gäste des Hotels seien oder nicht) Speisen und Getränke verabfolgt werden, zugleich auch einen eigentlichen Wirtschaftsbetrieb in sich schliessen wird; bei zahlreichen Hotels bestehen sogar für die Bewirtung von Personen, die nicht im betreffenden Gasthof selbst wohnen, besondere Räumlichkeiten mit eigenem Personal.

Ist die Unterstellung im einzelnen Fall zweifelhaft, kommt Art. 4 zur Anwendung. Im übrigen kann der Bundesrat gemäss Art. 3 auf dem Verordnungsweg eine ins einzelne gehende Ausscheidung vornehmen.

*Art. 15.* Der Grundsatz, dass jedem Arbeitnehmer wöchentlich eine Ruhezeit von mindestens vierundzwanzig aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren sei, soll auch für das Gasthof- und Wirtschaftsgewerbe gelten und überall dort zur Anwendung kommen, wo nicht besondere Verhältnisse nach Massgabe der folgenden Bestimmungen gewisse Ausnahmen rechtfertigen.

*Art. 16 und 17.* Die wenigen Wochen der Hochsaison bedeuten für die Betriebe, die jährlich nur einmal oder zweimal zu bestimmten Jahreszeiten geöffnet sind, aber auch für zahlreiche andere Geschäfte die Zeit, in der sie die Verzinsung und die Kosten des ganzen Jahres herauswirtschaften müssen. Während dieser kurzen Periode des Vollbetriebes ist es nicht möglich, den Angestellten in der Woche einen ganzen Tag freizugeben — man denke namentlich auch an Fälle, in denen bestimmte Posten, wie z. B. der eines Kochs, nur einfach besetzt sind — ohne dass der Personalbestand erhöht oder jeweils für Ersatz gesorgt würde, was aber nicht nur für das Unternehmen mit unverhältnismässig hohen Kosten verbunden, sondern wegen Mangel an qualifiziertem Ersatzpersonal praktisch oft gar nicht durchführbar wäre. Es musste daher eine Sonderregelung vorgesehen werden. Die Ordnung, wie sie in den Art. 16 und 17 niedergelagt ist, berücksichtigt sowohl die Bedürfnisse der Betriebsinhaber als auch die Interessen der Arbeitnehmer und entspricht der Verständigung zwischen den beteiligten Verbänden, so dass keine weitere Begründung nötig ist.

*Art. 18.* Diese Bestimmung regelt die Sonntagsruhe in Betrieben, die das ganze Jahr geöffnet sind. Es handelt sich hier um die bereits auf S. 514 erwähnte Frage, in der zwischen den Arbeitgebern und der Arbeitnehmerschaft keine vollständige Einigung erzielt werden konnte.

Der Sonntag bringt für viele Betriebe zu Stadt und Land, insbesondere für die Wirtschaften, den grössten Vorkehr der ganzen Woche, und die Einnahmemöglichkeit ist oft an diesem einen Tag ebenso gross oder noch grösser als während aller Wochentage zusammen. Es liegt daher im Interesse sowohl der Gäste als auch des Betriebes wie auch der Angestellten selbst, dass das Personal an diesem Tag auf seinem Posten stehe. Andererseits verlangt es die Billigkeit, dass dem Arbeitnehmer eine gewisse Mindestzahl freier Sonntage gewährt werde. Diesen Verhältnissen trägt die vorliegende Bestimmung Rechnung, indem sie vorschreibt, dass in Jahresbetrieben die Ruhezeit für jeden Arbeitnehmer, dessen Dienstverhältnis länger als sechs Monate dauert, im Zeitraum eines halben Jahres wenigstens viermal auf einen Sonntag oder anerkannten Feiertag fallen muss. Auf die besonderen Bedürfnisse der Wirtschaften ist noch dadurch speziell Rücksicht genommen, dass diese Vorschrift als nicht anwendbar erklärt wird auf diejenigen Arbeitnehmer, denen während eines Jahres acht Ferientage gewährt sind, wovon mindestens zwei auf einen Sonntag oder anerkannten Feiertag fallen (Abs. 2, lit. b).

Dieser Regelung haben die Personalverbände zugestimmt. Ebenso hat sich der Schweizerische Hotelierverein damit einverstanden erklärt. Der Schweizerische Wirtverein dagegen lehnte jede gesetzliche Verpflichtung, eine bestimmte Anzahl von Ruhetagen auf einen Sonntag zu verlegen mit der Begründung ab, eine solche Bestimmung sei undurchführbar. Demgegenüber ist darauf hinzuweisen, dass es bei gutem Willen wohl möglich sein sollte, während eines halben Jahres vier Sonntage freizugeben, da ja der Betriebs-

inhaber den Zeitpunkt nach seinem Belieben bestimmen kann und es in einem Zeitraum von sechs Monaten immer Perioden gibt, in denen der sonntägliche Ausflugverkehr und der Wirtschaftsbesuch etwas flauer sind. Dazu kommt, dass die Vorschrift auf diejenigen Arbeitnehmer, denen während eines Jahres acht Ferientage gewährt sind, keine Anwendung findet. Diese Ferientage, die an ruhigen Wochentagen ohne jede Schwierigkeit eingeräumt werden können und schon jetzt vielfach üblich sind, brauchen nicht notwendigerweise zusammenhängend zu sein; verlangt wird einzig, dass mindestens zwei auf einen Sonntag oder anerkannten Feiertag fallen. Macht also der Inhaber einer Wirtschaft von dieser Möglichkeit Gebrauch, kommt es darauf hinaus, dass der wöchentliche Ruhetag während eines ganzen Jahres nur zweimal an einem Sonntag (oder anerkannten Feiertag) gegeben werden muss, — eine Lösung, die für den Wirtstand gewiss keine unbillige Zumutung bedeutet, so dass zu hoffen ist, er werde ihr nachträglich noch zustimmen.

*Art. 19.* Ausser den bereits erwähnten Fällen gibt es noch andere Verhältnisse, die eine besondere Regelung erfordern. Das gilt zunächst für die Kleinbetriebe — namentlich solche auf dem Land, die hauptsächlich den Bedürfnissen der ortsansässigen Bevölkerung dienen — wo die Woche hindurch während der meisten Zeit des Tages ein sehr geringer Verkehr herrscht und ein grosser Teil der Arbeitszeit des Personals lediglich aus Dienstbereitschaft besteht. Es ist deshalb vorgesehen (lit. a), dass hier die wöchentliche Ruhezeit innerhalb vier Wochen dreimal je einen halben Tag und einmal einen ganzen Tag von mindestens vierundzwanzig Stunden betragen darf. Sodann gehören hierher die Fälle (lit. b), wo die Aufrechterhaltung, die Beaufsichtigung oder die Wartung des Betriebes, die Pflege von Tieren oder andere zwingende Gründe besondere Ausnahmen erheischen. Weiter können die Dinge so liegen, dass eine andere Verteilung der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeit gerechtfertigt erscheint (lit. c).

Die Regelung im einzelnen ist der Verordnung vorbehalten. Dabei wird es sich namentlich darum handeln, den Begriff «Kleingewerbe» und die Bedingungen für die Anwendung der Bestimmung von lit. c näher zu umschreiben. Ähnlich wie bei Art. 9 wird in diesem Zusammenhang auch die Frage zu prüfen sein, ob die Möglichkeit geschaffen werden soll, dass in einem einzelnen Betrieb auf dem Weg der Vereinbarung zwischen Betriebsinhaber und Arbeitnehmern ausnahmsweise eine von den gesetzlichen Bestimmungen abweichende Verteilung der Ruhezeit vorgenommen werden kann (siehe S. 523).

*Art. 20.* Bei dieser Ordnung, mit der sich ebenfalls die Personalverbände einverstanden erklärt haben, ist es möglich, dass ein Angestellter trotz des halben Ruhetages den Dienst an einer der beiden Hauptmahlzeiten noch besorgen kann.

*Art. 21.* Es handelt sich hier um die Anwendung einiger allgemeiner Bestimmungen, die ohne weiteres gegeben ist.

### 3. Strafbestimmungen.

*Art. 22—26.* Die Strafbestimmungen entsprechen den Vorschriften, wie sie bei Gesetzen der vorliegenden Art üblich sind.

### 4. Vollzug.

*Art. 27.* Vollzugsvorschriften müssen insbesondere aufgestellt werden in den bereits erwähnten und im Gesetzentwurf vorgesehenen Fällen der Art. 1 und 2 (Art. 3), 9 und 19. Aber auch sonst sind noch verschiedene Einzelheiten näher zu regeln, die zweckmässigerweise nicht im Gesetz selbst geordnet werden, da die Verhältnisse wechseln und die Abänderung eines Gesetzestextes immer mit gewissen Schwierigkeiten verbunden ist, während eine Verordnung leichter den jeweiligen Bedürfnissen angepasst werden kann. Selbstverständlich ist, dass vor Erlass der Vollziehungsverordnung die Kantonsregierungen und beteiligten Berufsverbände angehört werden sollen.

Die Durchführung des Gesetzes und der Vollzugsvorschriften ist Sache der Kantone. Der Bund behält sich die Oberaufsicht vor; Abs. 3 von Art. 27 soll die Grundlage bilden, um alle zu ihrer wirksamen Durchführung nötigen Massnahmen treffen zu können.

### 5. Schlussbestimmungen.

*Art. 28.* Von Arbeitgeberseite ist gewünscht worden, dass im Interesse der Herbeiführung einer einheitlichen Regelung für das ganze Gebiet der Schweiz sämtliche kantonalen Bestimmungen, welche den Bundesvorschriften widersprechen, als aufgehoben erklärt werden. Demgegenüber treten die Arbeitnehmer dafür ein, dass weitergehende Vorschriften der Kantone bestehen bleiben sollen. Entsprechend dem verfassungsmässigen Grundsatz, dass Bundesrecht dem kantonalen Recht vorgeht, wird in Abs. 1 von Art. 28 bestimmt, dass die kantonalen Vorschriften über die wöchentliche Ruhezeit, welche sich auf die vom Gesetz erfassten Betriebe beziehen, aufgehoben sind. Ein Vorbehalt musste jedoch für diejenigen Fälle gemacht werden, wo weitergehende Vorschriften sich aus der kantonalen Arbeitszeitregelung ergeben (Abs. 2 von Art. 28), da hier die Ordnung der Ruhezeit derart eng mit derjenigen der Arbeitszeit verflochten ist, dass eine Trennung ohne Änderung der Bestimmungen über die Arbeitszeit nicht möglich wäre. Dieser Vorbehalt gilt jedoch nur für bereits bestehende kantonale Gesetze und bloss für die Dauer von fünf Jahren, in der Annahme, dass bis nach Ablauf dieser Frist der Bund die Arbeitszeit in denjenigen Betrieben, in denen sie bundesgesetzlich noch nicht geordnet ist, geregelt haben wird.

*Art. 29.* Es ist nicht ausgeschlossen, dass das sofortige und gleichzeitige Inkrafttreten des Gesetzes bei manchen Betrieben auf gewisse Schwierigkeiten stösst. Art. 29 sieht deshalb vor, dass der Bundesrat für einzelne Erwerbszweige eine angemessene Übergangszeit soll einräumen können.

Wir empfehlen Ihnen den nachstehenden Gesetzentwurf zur Annahme und benutzen den Anlass, Sie, Herr Präsident, hochgeehrte Herren, unserer vollkommenen Hochachtung zu versichern.

Bern, den 27. Mai 1930.

Im Namen des schweiz. Bundesrates,

Der Bundespräsident:

**Musy.**

Der Bundeskanzler:

**Kaeslin.**

***Beilagen :***

- 1 Gesetzentwurf.
  - 2 Übereinkommen und Empfehlung
-

(Entwurf.)

# Bundesgesetz

über

## die wöchentliche Ruhezeit.

---

Die Bundesversammlung  
der schweizerischen Eidgenossenschaft,  
gestützt auf Art. 84<sup>ter</sup> der Bundesverfassung,  
nach Einsicht einer Botschaft des Bundesrates vom 27. Mai 1930,  
beschliesst:

### I. Geltungsbereich.

#### Art. 1.

- Dieses Gesetz gilt für die öffentlichen und privaten Betriebe
- a. des Handels;
  - b. des Handwerks und der Industrie, soweit nicht die Vorschriften des Bundes über die Arbeit in den Fabriken auf sie anwendbar sind;
  - c. des Verkehrs; vorbehalten bleiben das Bundesgesetz betreffend die Arbeitszeit beim Betriebe der Eisenbahnen und anderer Verkehrsanstalten sowie das Bundesgesetz über das Dienstverhältnis der Bundesbeamten;
  - d. verwandter Wirtschaftszweige.

Nicht unter das Gesetz fallen die Land- und Forstwirtschaft, die Hauswirtschaft, die Krankenpflege, sowie die Anstalten öffentlichen oder gemeinnützigen Charakters, die der Kunst, der Wissenschaft, der Erziehung oder dem Unterricht dienen.

#### Art. 2.

Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind alle Personen, die vom Inhaber eines unter das Gesetz fallenden Betriebes beschäftigt werden, sei es im Betriebe selbst, sei es bei Verrichtungen, die damit im Zusammenhang stehen.

Ausgenommen sind

- a. die Familienmitglieder der Betriebsinhaber;
- b. die Betriebsleiter und die Mitglieder ihrer Familien;
- c. Personen, denen eine höhere Vertrauensstellung im Betrieb oder eine auswärtige Vertretung übertragen ist;
- d. Personen, die landwirtschaftliche oder häusliche Dienste verrichten;
- e. Personen, die in ihrer eigenen Wohnung oder Werkstätte tätig sind (Heimarbeiter);
- f. Personen, die im gleichen Betriebe nicht während der ganzen Tagesarbeitszeit oder nicht während der sämtlichen Wochentage beschäftigt sind.

#### Art. 3.

Durch Verordnung können nähere Bestimmungen über den Geltungsbereich erlassen werden.

#### Art. 4.

In zweifelhaften Fällen entscheidet die zuständige kantonale Behörde über die Anwendung des Gesetzes auf einen einzelnen Betrieb. Ihr Entscheid kann innert zehn Tagen von der Eröffnung hinweg an das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit weitergezogen werden.

Zur Anrufung des Entscheides der kantonalen Behörde und zur Weiterziehung an das Bundesamt ist berechtigt, wer am Entscheid ein Interesse hat.

Gegen den Entscheid des Bundesamtes ist die Verwaltungsgerichtsbeschwerde nach dem Bundesgesetz über die eidgenössische Verwaltungs- und Disziplinarrechtspflege zulässig.

## II. Ruhezeit.

### 1. Allgemeine Vorschriften.

#### Art. 5.

Den Arbeitnehmern ist jede Woche eine Ruhezeit von mindestens vierundzwanzig aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

Vorbehalten sind die Ausnahmen der Art. 8 und 9, sowie die besonderen Vorschriften für das Gasthof- und Wirtschaftsgewerbe (Art. 14—21).

#### Art. 6.

Die Ruhezeit ist für alle Arbeitnehmer einheitlich auf den Sonntag zu legen, mit Ausnahme der Fälle, in denen die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonntagen nach den Gesetzen des Bundes oder der Kantone zulässig ist.

## Art. 7.

Für Arbeitnehmer, die ordentlicherweise Sonntagsarbeit verrichten, ist die Ruhezeit auf einen Werktag zu legen.

Bei Sonntagsarbeit von mehr als vier Stunden beträgt die werktägliche Ersatzruhe mindestens vierundzwanzig aufeinanderfolgende Stunden, bei Sonntagsarbeit von nicht mehr als vier Stunden mindestens die Hälfte der täglichen Arbeitszeit, wobei sie der gewöhnlichen Ruhezeit unmittelbar vor- auszugehen oder zu folgen hat.

Die Ruhezeit muss im Zeitraum von drei Wochen wenigstens einmal auf einen Sonntag oder anerkannten Feiertag fallen.

## Art. 8.

Die wöchentliche Ruhezeit kann vorübergehend gekürzt werden oder gänzlich wegfallen, wenn dies nötig ist zur Verhütung oder Beseitigung ernstlicher Betriebsstörungen, zur Vermeidung der Verderbnis von Stoffen oder Waren, zur Behebung eines sonstigen Notstandes oder zur Bewältigung aussergewöhnlichen Arbeitsandranges.

In allen diesen Fällen muss eine dem Ausfall entsprechende Ersatzruhe zu anderer Zeit eingeräumt werden.

## Art. 9.

Die Ruhezeit kann weiter eingeschränkt oder anders eingeteilt werden in Fällen, wo die Aufrechterhaltung, die Beaufsichtigung oder die Wartung des Betriebes, die Lebensmittelversorgung, die Pflege von Tieren, oder andere zwingende Gründe es erfordern.

Das Nähere wird durch Verordnung bestimmt.

## Art. 10.

Arbeitnehmern, die an Sonntagen beschäftigt sind, ist die nötige freie Zeit zur Befriedigung ihrer religiösen Bedürfnisse einzuräumen.

## Art. 11.

Ein allfälliger Anspruch des Arbeitnehmers auf Unterkunft und Verpflegung beim Betriebsinhaber bleibt auch während der Ruhezeit bestehen, sofern sich der Anspruchsberechtigte an die Hausordnung hält.

## Art. 12.

Den Arbeitnehmern ist untersagt, während der Ruhezeit Berufsarbeit für eine Drittperson auszuführen.

## Art. 13.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis zu Ende geht, bevor sie eine ihnen zukommende Ersatzruhe geniessen konnten, haben Anspruch auf eine Entschädigung, deren Höhe sich nach dem Barlohn und gegebenenfalls dem Gegenwert freier Wohnung und Verpflegung bemisst. Dieser Entschädigungsanspruch besteht nicht, wenn das Arbeitsverhältnis durch Verschulden oder auf Verlangen des Arbeitnehmers oder aus andern, vom Arbeitgeber nicht zu vertretenden Gründen vorzeitig gelöst wird.

In allen andern Fällen gilt eine Abfindung in Geld nicht als Ersatz für die Ruhezeit.

**2. Besondere Vorschriften für das Gasthof- und Wirtschaftsgewerbe.**

## Art. 14.

Die nachstehenden besonderen Vorschriften gelten für

- a. Betriebe, die der gewerbmässigen Beherbergung von Personen dienen (Hotels, Gasthöfe, Pensionen);
- b. Betriebe, in denen gegen Entgelt Speisen oder Getränke zum Genuss an Ort und Stelle abgegeben werden (Wirtschaften aller Art).

## Art. 15.

Den Arbeitnehmern ist unter Vorbehalt der folgenden Bestimmungen jede Woche eine Ruhezeit von mindestens vierundzwanzig aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

## Art. 16.

Betriebe, die den Schwankungen der Jahreszeit unterliegen oder die jährlich nur einmal oder zweimal zu bestimmten Jahreszeiten geöffnet sind, können die wöchentliche Ruhezeit während der Hochsaison, höchstens aber während je acht Wochen in zwei Saisons, auf einen halben Tag herabsetzen.

Dieser halbe Tag kann innerhalb eines Zeitraumes von jeweils vierzehn Tagen während einer Woche ausfallen, wenn in der andern Woche zwei halbe Ruhetage oder vierundzwanzig zusammenhängende Ruhestunden gewährt werden.

## Art. 17.

Betriebe, die das ganze Jahr geöffnet sind und von der Bestimmung des Art. 16 Gebrauch machen, haben eine dem Ausfall entsprechende Ersatzruhe zu gewähren, sei es durch verlängerte Wochenruhe, sei es durch eine zusammenhängende Ruhezeit.

Die andern Betriebe haben die Ersatzruhe nur soweit zu geben, als sie in Anwendung von Art. 16 die Ruhezeit während mehr als sechs Wochen in der Saison auf einen halben Tag herabsetzen.

## Art. 18.

Die Ruhezeit soll in Betrieben, die das ganze Jahr geöffnet sind, für jeden Arbeitnehmer im Zeitraum eines halben Jahres wenigstens viermal auf einen Sonntag oder anerkannten Feiertag fallen.

Diese Vorschrift findet keine Anwendung

- a. auf Dienstverhältnisse, die weniger als sechs Monate dauern;
- b. in den in Art. 14, lit. b, genannten Betrieben auf Arbeitnehmer, denen während eines Jahres acht Ferientage gewährt sind, von denen mindestens zwei auf einen Sonntag oder anerkannten Feiertag fallen.

## Art. 19.

Weitere Ausnahmen können gewährt werden

- a. für Kleinbetriebe dadurch, dass die wöchentliche Ruhezeit innerhalb vier Wochen dreimal je einen halben Tag und einmal einen ganzen Tag von mindestens vierundzwanzig aufeinanderfolgenden Stunden betragen darf;
- b. für Fälle, wo die Aufrechterhaltung, die Beaufsichtigung oder die Wartung des Betriebes, die Pflege von Tieren, oder andere zwingende Gründe es erfordern;
- c. dadurch, dass ausnahmsweise eine andere Verteilung der gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeit vorgenommen werden darf.

Das Nähere wird durch Verordnung bestimmt.

## Art. 20.

Als halber Ruhetag im Sinne der Art. 16 und 19 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 Tagesstunden.

## Art. 21.

Die Art. 8 und 10—13 finden ebenfalls Anwendung.

### III. Strafbestimmungen.

## Art. 22.

Mit Busse von zehn bis fünfhundert Franken wird bestraft

- a. der Betriebsinhaber oder die für die Leitung des Betriebes verantwortliche Person, die den unter das Gesetz fallenden Arbeitnehmern die in den Art. 5—10 und 14 vorgeschriebenen Ruhe- und Freizeiten nicht gewährt;
- b. der unter das Gesetz fallende Arbeitnehmer, der während der wöchentlichen Ruhe- und Freizeit Berufsarbeit für eine Drittperson ausführt (Art. 12).

Handelt der Täter fahrlässig, so ist die Strafe Busse bis hundert Franken.

**Art. 23.**

Die Übertretungen verjähren in einem Jahr nach der Begehung, die Strafen in fünf Jahren nach dem Inkrafttreten des Urteils.

**Art. 24.**

Die allgemeinen Bestimmungen des Bundesstrafrechts sind anwendbar, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist.

**Art. 25.**

Die Verfolgung und Beurteilung der Übertretungen ist Sache der Kantone.

**Art. 26.**

Der Bundesrat kann verlangen, dass die endgültigen Entscheide der kantonalen Gerichts- und Verwaltungsbehörden einer von ihm bezeichneten *Amtsstelle unentgeltlich* eingesandt werden. Er kann gegen diese Entscheide gemäss Art. 161 ff. des Bundesgesetzes über die Organisation der Bundesrechtspflege die Kassationsbeschwerde erheben.

**IV. Vollzug.****Art. 27.**

Der Bundesrat erlässt die in diesem Gesetz vorgesehenen Verordnungen und Vollzugsvorschriften. Die Kantonsregierungen und die beteiligten Berufsverbände sind vorher anzuhören.

Die Durchführung des Gesetzes und der Verordnungen liegt den Kantonen ob. Die Kantonsregierungen bezeichnen die kantonalen Vollzugsorgane.

Der Bundesrat übt die Oberaufsicht aus und trifft die zu ihrer Durchführung nötigen Vorkehren.

**V. Schlussbestimmungen.****Art. 28.**

Die kantonalen Vorschriften über die wöchentliche Ruhezeit, welche sich auf die von diesem Gesetz erfassten Betriebe beziehen, sind aufgehoben.

Vorbehalten bleiben für die Dauer von fünf Jahren weitergehende Vorschriften, die sich aus der bereits bestehenden kantonalen Arbeitszeitregelung ergeben.

**Art. 29.**

Der Bundesrat setzt den Beginn der Wirksamkeit des Gesetzes fest. Er kann für einzelne Erwerbszweige eine angemessene Übergangszeit bestimmen.

---

## **Entwurf eines Übereinkommens über den wöchentlichen Ruhetag in gewerblichen Betrieben \*).**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation des Völkerbundes, die vom Verwaltungsrate des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 25. Oktober 1921 zu ihrer dritten Tagung *zusammengetreten ist*,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend den wöchentlichen Ruhetag in gewerblichen Betrieben, eine Frage, die zum siebenten Gegenstand ihrer Tagesordnung gehört, und dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form eines Entwurfes eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt den folgenden Entwurf eines Übereinkommens an, zwecks Ratifikation durch die Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, gemäss den Bestimmungen des Teiles XIII des Vertrages von Versailles und der entsprechenden Teile der anderen Friedensverträge:

### Artikel 1.

Als «gewerbliche Betriebe» im Sinne dieses Übereinkommens gelten insbesondere:

- a. Bergwerke, Steinbrüche und andere Anlagen zur Gewinnung von Bodenschätzen;
- b. Gewerbe, in denen Gegenstände hergestellt, umgeändert, gereinigt, ausgebessert, verziert, fertiggestellt oder verkaufsbereit gemacht oder in denen Stoffe umgearbeitet werden, einschliesslich des Schiffsbaues, der Abbruchunternehmungen, der Erzeugung, Umformung und Übertragung von Elektrizität und sonstiger motorischer Kraft irgendwelcher Art;

---

\*) Der deutsche Text bildet die auf Wunsch der Regierungen Deutschlands, Österreichs und der Schweiz in Übereinstimmung mit dem § 17 des Artikels 6 der Geschäftsordnung der Internationalen Arbeitskonferenz angefertigte offizielle Übersetzung des französischen und englischen Urtextes.

- c. der Bau, der Wiederaufbau, die Instandhaltung, die Ausbesserung, der Umbau oder der Abbruch von Bauwerken, Eisenbahnen, Strassenbahnen, Häfen, Docks, Hafendämmen, Kanälen, Anlagen für die Binnenschifffahrt, Strassen, Tunneln, Brücken, Strassenüberführungen, Abwasserkanälen, Brunenschächten, Telegraphen- und Telephonanlagen, elektrischen Anlagen, Gas- und Wasserwerken und anderen Bauarbeiten sowie die dazu nötigen Vor- und Fundierungsarbeiten;
- d. die Beförderung von Personen oder Gütern auf Strassen, Eisenbahnen, Binnengewässern, einschliesslich des Verkehrs mit Gütern in Docks, auf Ausladeplätzen, Werften und in Lagerhäusern, jedoch mit Ausnahme der Handbeförderung.

Diese Aufzählung gilt unter Vorbehalt der besonderen Ausnahmen für einzelne Länder, die in dem Übereinkommen von Washington betreffend die Begrenzung der Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben auf acht Stunden täglich und achtundvierzig Stunden wöchentlich vorgesehen sind, soweit diese Ausnahmen auf das vorliegende Übereinkommen anwendbar sind.

In Ergänzung der vorstehenden Aufzählung kann jedes Mitglied erforderlichenfalls die Grenze zwischen Gewerbe einerseits, Handel und Landwirtschaft andererseits bestimmen.

#### Artikel 2.

Allen in öffentlichen oder privaten gewerblichen Betrieben oder deren Nebenbetrieben beschäftigten Personen ist unter Vorbehalt der in den nachstehenden Artikeln festgesetzten Ausnahmen innerhalb eines Zeitraumes von sieben Tagen eine Ruhezeit von mindestens vierundzwanzig aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren.

Diese Ruhezeit ist soweit wie möglich dem ganzen Personal des Betriebes gleichzeitig zu gewähren.

Sie ist derart festzusetzen, dass sie soweit wie möglich auf die durch Herkommen oder Brauch des Landes oder der Gegend bestimmten Ruhetage fällt.

#### Artikel 3.

Jedes Mitglied kann von der Vorschrift des Artikels 2 Personen in gewerblichen Betrieben ausnehmen, in denen lediglich Mitglieder derselben Familie beschäftigt sind.

#### Artikel 4.

Jedes Mitglied kann, gänzlich oder teilweise, Ausnahmen von den Bestimmungen des Artikels 2 zulassen (einschliesslich Aufhebung und Verkürzung der Ruhezeiten). Hierbei soll es berechtigten Erwägungen der Menschlichkeit einerseits, der Wirtschaftlichkeit andererseits besonders Rechnung tragen. Falls zuständige Berufsverbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestehen, sollen sie angehört werden.

Diese Anhörung ist nicht erforderlich für Ausnahmen, die bereits gesetzlich festgelegt sind.

#### Artikel 5.

Jedes Mitglied hat soweit wie möglich Bestimmungen zu treffen, die eine Ersatzruhezeit für Aufhebungen und Kürzungen nach Artikel 4 gewähren, es sei denn, dass Vereinbarungen oder Ortsgebräuche solche Ruhezeiten bereits vorsehen.

#### Artikel 6.

Jedes Mitglied hat ein Verzeichnis der auf Grund der Artikel 3 und 4 dieses Übereinkommens zugelassenen Ausnahmen aufzustellen und es dem Internationalen Arbeitsamt zu übermitteln. Änderungen des Verzeichnisses sind in der Folge alle zwei Jahre mitzuteilen.

Das Internationale Arbeitsamt erstattet über diesen Gegenstand der Allgemeinen Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation einen Bericht.

#### Artikel 7.

Um die Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens zu erleichtern, wird jeder Arbeitgeber, Betriebsleiter oder Geschäftsführer verpflichtet:

- a. falls die wöchentliche Ruhezeit dem gesamten Personal gleichzeitig gewährt wird, durch Anschläge an gut sichtbarer Stelle im Betrieb oder an einem anderen geeigneten Ort oder auf eine sonst von der Regierung genehmigte Weise Tage und Stunden der gemeinsamen Ruhezeit bekanntzugeben;
- b. falls die Ruhezeit dem gesamten Personal nicht gleichzeitig gewährt wird, diejenigen Arbeiter oder Angestellten, deren Ruhezeit besonders geregelt ist, in einem nach gesetzlicher oder behördlicher Vorschrift aufzustellenden Verzeichnisse namhaft zu machen und darin die Art der Regelung der Ruhezeit bekanntzugeben.

#### Artikel 8.

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind nach den Bestimmungen des Teiles XIII des Vertrages von Versailles und der entsprechenden Teile der anderen Friedensverträge dem Generalsekretär des Völkerbundes zur Eintragung mitzuteilen.

#### Artikel 9.

Dieses Übereinkommen tritt in Kraft, sobald die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generalsekretär eingetragen worden sind.

Es bindet nur diejenigen Mitglieder, deren Ratifikation beim Sekretariat eingetragen ist.

In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes andere Mitglied mit dem Tag in Kraft, an dem seine Ratifikation beim Sekretariat eingetragen worden ist.

#### Artikel 10.

Sobald die Ratifikationen zweier Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation beim Sekretariat eingetragen sind, teilt der Generalsekretär des Völkerbundes dies sämtlichen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation mit. Auch gibt er ihnen Kenntnis von der Eintragung der Ratifikationen, die ihm später von anderen Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

#### Artikel 11.

Vorbehaltlich der Bestimmungen des Artikels 3 verpflichtet sich jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, die Bestimmungen der Artikel 1, 2, 3, 4, 5, 6 und 7 spätestens am 1. Januar 1924 in Geltung zu setzen und die zu ihrer Durchführung nötigen Massnahmen zu treffen.

#### Artikel 12.

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation, das dieses Übereinkommen ratifiziert, verpflichtet sich, es in seinen Kolonien, Besitzungen und Protektoraten gemäss den Bestimmungen des Artikels 421 des Vertrages von Versailles und der entsprechenden Artikel der anderen Friedensverträge anzuwenden.

#### Artikel 13.

Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum ersten Mal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generalsekretär des Völkerbundes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung beim Sekretariat ein.

#### Artikel 14.

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat mindestens alle zehn Jahre einmal der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und darüber zu entscheiden, ob seine Durchsicht oder Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

#### Artikel 15.

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise massgebend.

---

## Empfehlung betreffend den wöchentlichen Ruhetag in Handelsbetrieben \*).

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation des Volkerbundes, die vom Verwaltungsrate des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 25. Oktober 1921 zu ihrer dritten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen, betreffend den wöchentlichen Ruhetag in Handelsbetrieben, eine Frage, die zum siebenten Gegenstand ihrer Tagesordnung gehört, und dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt die folgende Empfehlung an, die den Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegen ist zur Prüfung, ob sie sich durch die Gesetzgebung oder in anderer Weise verwirklichen lässt, gemäss den Bestimmungen des Teiles XIII des Vertrages von Versailles und der entsprechenden Teile der anderen Friedensverträge:

Die Allgemeine Konferenz empfiehlt:

### I.

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation möge Massnahmen treffen, um dem gesamten Personal in allen öffentlichen oder privaten Handelsbetrieben oder ihren Nebenbetrieben innerhalb eines Zeitraumes von sieben Tagen eine Ruhezeit von wenigstens vierundzwanzig aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren, vorbehaltlich der im Folgenden vorgesehenen Ausnahmen.

Diese Ruhezeit soll soweit wie möglich dem gesamten Personal jedes Betriebes gleichzeitig gewahrt und möglichst derart festgesetzt werden, dass sie auf die durch Herkommen oder Brauch des Landes oder der Gegend bestimmten Ruhetage fällt.

### II.

Jedes Mitglied möge alle zur Durchführung dieser Empfehlung erforderlichen Massnahmen treffen und insbesondere die Ausnahmen bestimmen, die es für nötig erachtet.

Diese Ausnahmen möge jedes Mitglied in einem Verzeichnisse zusammenstellen.

### III.

Jedes Mitglied möge dem Internationalen Arbeitsamt ein Verzeichnis der auf Grund von Ziffer II gestatteten Ausnahmen und künftig alle zwei Jahre alle Änderungen des Verzeichnisses übermitteln, damit das Internationale Arbeitsamt der Allgemeinen Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation hierüber einen Bericht erstatte.

\*) Siehe Fussnote S 536

## **Botschaft des Bundesrates an die Bundesversammlung zum Entwurf eines Bundesgesetzes über die wöchentliche Ruhezeit, (Vom 27. Mai 1930.)**

In	Bundesblatt
Dans	Feuille fédérale
In	Foglio federale
Jahr	1930
Année	
Anno	
Band	1
Volume	
Volume	
Heft	22
Cahier	
Numero	
Geschäftsnummer	2577
Numéro d'affaire	
Numero dell'oggetto	
Datum	28.05.1930
Date	
Data	
Seite	499-540
Page	
Pagina	
Ref. No	10 031 034

Das Dokument wurde durch das Schweizerische Bundesarchiv digitalisiert.

Le document a été digitalisé par les Archives Fédérales Suisses.

Il documento è stato digitalizzato dell'Archivio federale svizzero.