

appréçiables, ceux-ci ne doivent durer que peu de temps. Une œuvre brève, ayant un caractère particulièrement gai est recommandée pour le début du travail; un morceau de musique également court, mais ayant un caractère plus imposant est recommandé pour le soir à la fin du travail. Durant le temps de travail 4 périodes de 30 minutes chacune avec de la musique quelque peu divertissante sont propices.

Le mouvement des morceaux joués ne doit être ni trop lent, ni trop rapide: un rythme lent endort, tandis qu'un rythme rapide irrite et excite.

#### *Literaturverzeichnis*

- [1] *Wyatt S. and Langdon J. N.*: Fatigue and boredom in repetitive work. Industr. Hlth. Res. Bd. (Lond.). Report No. 77, 1 (1937).
- [2] *Burris-Meyer H.*: Music in industry. Mech. Engng. 65, 31 (1943).
- [3] *Kerr W. A.*: Worker attitudes toward scheduling of Industrial Music. J. appl. Psychol. 30, 159-162 (1946).
- [4] *Smith H. C.*: Music in relation to employee attitudes, piecework, production and industrial accidents. Appl. Psychol. Monogr. No. 14 (1947).
- [5] *McGehee W. and Gardner J. E.*: Music in a complex Industrial Job. Personnel Psychol. 2, 167-174 (1949).
- [6] *Candau J.*: L'ambiance musicale. Journées d'information de l'A.F.A.P. Editions de Productivité S.A.D.E.P., Paris (1959).
- [7] *Duclos P.*: La musique dans l'entreprise. Journées d'information de l'A.F.A.P. Editions de Productivité S.A.D.E.P., Paris (1959).
- [8] *Brunner W.*: Musik zur Arbeit. Industrielle Organisation 21, 163-167 (1952).
- [9] *Muggler H.*: Bericht über die Eidg. Fabrik-Inspektion 1957/58. Sauerländer, Aarau (1959).

## **Die Regelung der Arbeitszeit im Allgemeinen Arbeitsgesetz<sup>1</sup>**

Von Prof. Dr. *M. Holzer*, Direktor der BIGA, Bundesgasse 8, Bern

### **1. Die bisherige Entwicklung der Arbeitszeit**

Die Arbeitszeitregelung war seit jeher ein Zentralproblem der staatlichen Arbeiterschutzgesetzgebung. Die Arbeitszeiten waren in den Anfängen der Industrialisierung unvorstellbar lang. Um 1850 betrug die tägliche Arbeitszeit im allgemeinen 13 bis 14 Stunden, während sie 1820 noch 15 bis 16 Stunden betragen hatte. Die ersten Arbeitsschutzgesetze der Kantone beschränkten sich auf den Schutz der Jugendlichen und der Frauen. Die Arbeitszeit Erwachsener wurde erstmals in den Arbeitsschutzgesetzen von Basel-Stadt, Glarus und Tessin begrenzt. In Basel-Stadt und im Tessin war der Arbeitstag auf 12 Stunden, in Glarus auf 11 Stunden festgesetzt. Das erste eidgenössische Fabrikgesetz, das sich weitgehend an das glarnerische Gesetz anlehnte, führte den 11-Stunden-Tag in Fabriken für die ganze Schweiz ein. Das Maximum der wöchentlichen Arbeitszeit betrug nach dem Fabrikgesetz von 1877 65 Stunden (Montag bis

<sup>1</sup> Vortrag gehalten bei der Sektion Zürich der Schweiz. Vereinigung für Sozialpolitik am 26. Januar 1961.

Freitag 11, Samstag 10 Stunden). Durch ein Bundesgesetz von 1905 wurde die Samstagarbeit in Fabriken und an Vortagen von Feiertagen auf 9 Stunden festgesetzt, so daß sich eine maximale Arbeitszeit von 64 Stunden ergab.

Die tatsächliche Arbeitszeit sank aber im Lauf der Jahre unter diese Höchstgrenze, wobei die Reduktion der Arbeitszeit zum Teil durch Arbeitskämpfe, aber auch auf dem Wege friedlicher Vereinbarung erreicht wurde. Das revidierte Fabrikgesetz von 1914 sah den 10-Stunden-Tag vor, der 1917 tatsächlich eingeführt wurde. Diese Regelung wurde aber bald durch die Entwicklung überholt, und durch die Gesetzesnovelle zum Fabrikgesetz vom 27. Juni 1919 wurde auf den 1. Januar 1920 die Normalarbeitswoche von 48 Stunden eingeführt. Dabei ist es bis heute geblieben.

Überblickt man die Entwicklung in den letzten 100 Jahren, so läßt sich feststellen, daß die Arbeitszeit immer wieder unter die vom Gesetzgeber aufgestellten Grenzen gesunken ist. Sie wurde immer häufiger Gegenstand kollektiver Vereinbarungen, und die Funktion des Gesetzes beschränkte sich im wesentlichen darauf, das Erreichte von Zeit zu Zeit gesetzlich zu verankern und dort nachzuhelfen, wo mit der allgemeinen Entwicklung nicht Schritt gehalten wurde.

In den letzten Jahren hat sich nun in der Gestaltung der Arbeitszeit eine fühlbare Wandlung vollzogen. Während früher das Bestreben der Arbeitnehmer vor allem auf höhere Löhne, bezahlte Feiertage und vermehrte Ferien gerichtet war, steht heute die Verkürzung der Arbeitszeit im Mittelpunkt. Diese Bestrebungen haben Auftrieb erhalten durch die Initiative des Landesringes der Unabhängigen von 1955, die binnen Jahresfrist die 44-Stunden-Woche in Fabrikbetrieben einführen wollte. Diese Initiative, die im Herbst 1958 mit 587 000 Nein gegen 316 000 Ja und mit allen gegen eine halbe Standesstimme verworfen wurde, brachte die Arbeitszeitfrage ins Rollen. Auf dem Wege des Gesamtarbeitsvertrages wurden in zahlreichen Branchen Arbeitszeitverkürzungen vorgenommen. So wurde in der Maschinen- und Metallindustrie die Arbeitswoche auf den 1. Mai 1960 und in der Uhrenindustrie auf den 1. November 1960 auf 45 Stunden verkürzt. Ab 1961 gilt auch in weiteren Industriezweigen (Kunstseide, Kammgarn, chemische Reinigungsanstalten, Färbereien) die 45-Stunden-Woche. Die übrigen Zweige der Textilindustrie arbeiten durchwegs 46 Stunden in der Woche, wobei diese Arbeitszeit zum Teil bis Ende 1962 vertraglich gebunden ist. Im Laufe dieses Jahres treten auch die schon früher vereinbarten Reduktionen der wöchentlichen Arbeitszeit auf 45 Stunden in der Herren- und Wäschekonfektion, der Textilveredlung, der Reiseartikel- und Lederwaren- sowie in der Schokoladeindustrie in Kraft. Die 44-Stunden-Woche besteht seit 1959 im Lithographen-, Buchdrucker- und Buchhändlergewerbe sowie bei einzelnen Firmen der chemischen Industrie. Nach den vierteljährlichen Erhebungen des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit arbeiteten anfangs 1957 noch vier Fünftel der Industriearbeiter 48 und mehr Stunden in

der Woche. Ende 1960 betrug die Arbeitszeit nur noch für etwa 15 % der Arbeiter in Fabriken 48 und mehr Stunden, während 85 % weniger als 48 Stunden arbeiten, wobei natürlich die Verhältnisse in den einzelnen Industriezweigen unterschiedlich sind. Für alle Industrien zusammen ergibt sich ein *Rückgang der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit* von 47,7 auf 46 Stunden, wobei der Rückgang noch ausgeprägter wäre, wenn die Überstunden nicht berücksichtigt würden.

## 2. Die Regelung der Arbeitszeit im Entwurf

a) *Die Festsetzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit:* Der Entwurf zum Allgemeinen Arbeitsgesetz von 1950 wollte die normale tägliche Arbeitszeit auf 10 Stunden begrenzen und die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 48 Stunden für Fabrikarbeiter, auf 54 Stunden für das Verkehrs- und Baugewerbe und auf 52 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer festsetzen. Als im Jahre 1957 die gesetzgeberischen Vorarbeiten wieder aufgenommen wurden, war es im Prinzip unbestritten, daß die gesetzliche Arbeitszeit verkürzt werden müsse. Die Rationalisierung hatte inzwischen weitere Fortschritte gemacht und bereits namhafte Arbeitszeitverkürzungen auf vertraglichem Wege ermöglicht. Die erzielten Produktivitätsfortschritte verteilen sich allerdings ungleich auf die verschiedenen Wirtschaftszweige, weshalb eine schematische Verkürzung der Arbeitszeit nicht möglich ist und auch den besonderen Bedürfnissen des Gewerbes nicht gerecht würde. Der weite Geltungsbereich des Gesetzes, das, abgesehen von der Landwirtschaft und der Hauswirtschaft und einigen weiteren Ausnahmen, sämtliche Arbeitsverhältnisse erfaßt, verlangt eine elastische Regelung, die nicht nur den örtlichen, sondern auch den branchenmäßigen Verschiedenheiten Rechnung trägt. Das Gesetz sollte sich ferner auf Mindestvorschriften beschränken, die Raum lassen für Gesamtarbeitsverträge, und der tatsächlichen Entwicklung nicht vorgreifen. Auch im Hinblick auf die europäischen Integrationsbestrebungen war für die Schweiz als exportorientiertes Industrieland eine gewisse Vorsicht und Zurückhaltung am Platze.

Leider konnten sich die Beteiligten über das Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung nicht verständigen. Der Bundesrat schlug nach reiflicher Überlegung folgende Höchstarbeitszeiten vor: 46 Stunden für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben sowie für das Büropersonal, technische und andere Angestellte, 52 Stunden für das Baugewerbe und andere Gruppen von Betrieben und Arbeitnehmern mit witterungsbedingtem Arbeitsausfall und 50 Stunden für alle übrigen Arbeitnehmer.

Inzwischen hat die Kommission des Nationalrates nach langen Diskussionen mehrheitlich beschlossen, den Räten eine weitergehende Arbeitszeitverkürzung zu beantragen und die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 45 Stunden für Arbeitnehmer in Industriebetrieben und für Angestellte und auf 50 Stunden

für Arbeitnehmer des Baugewerbes und alle übrigen Arbeitnehmer festzusetzen. Damit würde die vom Bundesrat beantragte Dreiteilung durch eine Zweiteilung ersetzt unter Verzicht auf die besondere Kategorie der Bauarbeiter. Der Beschluß der nationalrätlichen Kommission greift dem gegenwärtigen Stand der Arbeitszeitverkürzung voraus, wobei allerdings zu beachten ist, daß das Gesetz frühestens auf den 1. Januar 1963 in Kraft treten kann. Auf der andern Seite eröffnet er die Möglichkeit, daß auf dieser Basis eine Verständigung in dieser heiß umstrittenen Frage erzielt und eine Volksabstimmung über die hängige Arbeitszeitinitiative vermieden werden kann.

b) *Elastizität der Arbeitszeitvorschriften*: Die Festsetzung von Höchstarbeitszeiten schränkt den Arbeitgeber in seiner Dispositionsfreiheit ein. Eine Verkürzung der Höchstarbeitszeit bedingt deshalb, daß die übrigen Arbeitszeitvorschriften elastisch ausgestaltet werden, damit den mannigfachen Bedürfnissen des Lebens Rechnung getragen werden kann. Die Vorlage verzichtet deshalb (wie schon das Fabrikgesetz) auf die Festsetzung einer täglichen Höchstarbeitszeit. Doch muß die Tagesarbeit mit Einschluß der Pausen innerhalb eines Zeitraumes von 14 Stunden liegen. Sie darf im Sommer nicht vor 5 Uhr und im Winter nicht vor 6 Uhr beginnen und nicht länger als bis 20 Uhr dauern. Mit Bewilligung können die Grenzen der Tagesarbeit bei nachgewiesenem Bedürfnis verschoben werden, womit selbstverständlich keine Verlängerung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit verbunden ist. Die im Rahmen der wöchentlichen Höchstarbeitszeit zur Verfügung stehende Arbeitszeit kann auf 5 oder 6 Werktage und auf die einzelnen Werktage gleich oder ungleich verteilt werden, womit die Einführung der Fünftageweche erleichtert wird.

Um den vielgestaltigen Bedürfnissen der Wirtschaft Rechnung zu tragen, sind Abweichungen in der Höchstarbeitszeit vorgesehen. Schon das Fabrikgesetz hatte den Bundesrat ermächtigt, für einzelne Industrien eine wöchentliche Arbeitszeit von höchstens 52 Stunden zu bewilligen, wenn und solange zwingende Gründe es rechtfertigen (sog. verlängerte Normalarbeitswoche). Von dieser Bestimmung, die ursprünglich der schweizerischen Industrie die Konkurrenz mit dem Ausland erleichtern sollte, wurde allerdings seit Jahren nur noch Gebrauch gemacht, um den neu unterstellten Fabrikbetrieben den Übergang zur 48-Stunden-Woche zu erleichtern. Die Vorlage läßt eine *Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit* für industrielle und nichtindustrielle Betriebe um 4 Stunden zu, ohne auf das Konkurrenzmotiv Bezug zu nehmen.

Das Gegenstück zu dieser Bestimmung bildet die *Verkürzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit*. Durch Verordnung kann für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern die wöchentliche Höchstarbeitszeit verkürzt werden, soweit dies zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer notwendig ist. Eine entsprechende Vorschrift, von der bisher allerdings kein Gebrauch gemacht wurde, war bereits im Fabrikgesetz enthalten.

Fällt die Arbeit wegen Betriebsstörung, wegen Betriebsferien, zwischen arbeitsfreien Tagen oder aus ähnlichen Gründen aus, oder werden einem Arbeitnehmer auf dessen Wunsch arbeitsfreie Tage eingeräumt, so darf der Arbeitgeber, in Abweichung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit, einen entsprechenden Ausgleich anordnen. Die beteiligten Arbeitnehmer sind vorher anzuhören. (Der Zeitraum, innerhalb welchem die ausgefallene Arbeitszeit vor- oder nachgeholt werden darf, wird durch die Verordnung bestimmt.)

Für bestimmte Betriebs- oder Arbeitnehmergruppen, so insbesondere für das Baugewerbe, das bekanntlich von den Licht- und Witterungsverhältnissen abhängig ist, besteht ein Bedürfnis, die wöchentliche Höchstarbeitszeit während der günstigsten Jahreszeit verlängern zu können. Diesem Bedürfnis wird durch die Vorschrift Rechnung getragen, daß die wöchentliche Höchstarbeitszeit um höchstens 4 Stunden verlängert werden kann, sofern sie im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird. Damit wird eine unterschiedliche Sommer- und Winterarbeitszeit ermöglicht.

Bei der verkürzten Arbeitswoche kommt der *Überzeitarbeit* besondere Bedeutung zu. Nach FG durfte bei 48 Wochenstunden die Überzeit im Jahr in der Regel 160 Stunden nicht überschreiten. Der Entwurf will die Überzeit auf 220 Stunden im Kalenderjahr erhöhen, wobei dies jedoch eine absolute Grenze darstellen soll. Sie darf für den einzelnen Arbeitnehmer 2 Stunden im Tag nicht überschreiten außer an arbeitsfreien Tagen und in Notfällen. Gegenüber dem Fabrikgesetz bedeutet die neue Regelung in administrativer Hinsicht eine wesentliche Erleichterung, da der Arbeitgeber nach Anhörung der Arbeitnehmer bis zu 60 Überstunden im Kalenderjahr von sich aus anordnen kann. Die Überzeitvorschriften sollen auch auf Angestellte anwendbar sein. Dies bedeutet eine Neuerung nicht nur für die Industrie, sondern vor allem für die Wirtschaftszweige, die bisher keiner Arbeitszeitregelung unterstanden, wie der Handel, das Bank- und Versicherungsgewerbe und die liberalen Berufe.

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit kann ferner durch sogenannte *Hilfsarbeit* überschritten werden, für die im Unterschied zur Überzeitarbeit kein Lohnzuschlag vorgeschrieben ist. Dazu gehören insbesondere die täglichen Verrichtungen, welche die eigentliche Arbeit vorbereiten oder beendigen, das tägliche Reinigen der Arbeitsräume und Wegschaffen der Abfälle. Eine Bewilligung ist dazu nicht erforderlich. Dauert die Hilfsarbeit jedoch länger als 2 Stunden, so ist am vorhergehenden oder nachfolgenden Arbeitstag die ordentliche Dauer der täglichen Arbeit um die 2 Stunden überschreitende Zeit zu verkürzen.

c) *Weitergehende Schutzvorschriften für Jugendliche und Frauen:* Für diese Personenkategorien, die eines besonderen Schutzes bedürfen, sind einige besondere Vorschriften vorgesehen. So darf die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen die der andern im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer nicht übersteigen

und nicht mehr als 9 Stunden betragen. Überzeit- und Hilfsarbeit sowie obligatorischer Unterricht sind auf die Arbeitszeit anzurechnen. Jugendliche unter 16 Jahren dürfen zur Überzeit- und Hilfsarbeit nicht verwendet werden. Die Tagesarbeit muß mit Einschluß der Pausen für Jugendliche innert eines Zeitraumes von 12 und bei Frauen innert eines Zeitraumes von 13 Stunden liegen. Die Verschiebung der Grenzen der Tagesarbeit ist nur für Jugendliche über 16 Jahren zulässig; sie ist auf höchstens 2 Stunden am Abend beschränkt und am Morgen ausgeschlossen.

d) *Sondervorschriften für bestimmte Berufs- und Arbeitnehmergruppen:* Die Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeit bilden das Kernstück der Vorlage, wobei der Festsetzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit zentrale Bedeutung zukommt. Diese Vorschriften, die sich weitgehend an das geltende Fabrikgesetz anlehnen, können nun nicht ohne weiteres auf nichtindustrielle Betriebe angewendet werden.

Der Entwurf 1950 wollte die Kantone ermächtigen, für bestimmte Berufe Sondervorschriften über die Arbeits- und Ruhezeit aufzustellen. Die Vorlage verzichtet auf eine solche Delegation, weil die Verhältnisse nicht so sehr regional als von Beruf zu Beruf verschieden sind. Dagegen ist vorgesehen, daß auf dem Verordnungswege bestimmte Gruppen von Betrieben und Arbeitnehmern ganz oder teilweise von den Vorschriften über die Arbeits- und Ruhezeit ausgenommen und besonderen Bestimmungen unterstellt werden können, soweit dies mit Rücksicht auf ihre besonderen Verhältnisse notwendig ist. Hiefür kommen insbesondere in Betracht die Betriebe der Erziehung, des Unterrichts, der Fürsorge, der Krankenpflege, der ärztlichen Behandlung und Apotheken, Betriebe der Beherbergung, der Bewirtung und der Unterhaltung, ferner Betriebe für die Versorgung mit leicht verderblichen Gütern und solche zur Verarbeitung landwirtschaftlicher Erzeugnisse sowie Betriebe, die der Versorgung von Fahrzeugen mit Betriebsstoffen oder ihrer Instandhaltung dienen. Diese Sonderbestimmungen sollen in enger Zusammenarbeit mit den beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen aufgestellt werden. Ferner sind die Kantone und die Arbeitskommission anzuhören und die Spitzenverbände zur Meinungsäußerung einzuladen, so daß alle Interessen zum Zuge kommen und Gewähr für eine gründliche Abklärung besteht.

### 3. Abschließender Charakter des Gesetzes

Es wurde bereits erwähnt, daß die Vorlage im Gegensatz zum Vorentwurf 1950 darauf verzichtet, den Kantonen Gesetzgebungskompetenzen in bezug auf die Gesundheitsvorsorge und Arbeits- und Ruhezeit in gewerblichen Betrieben mit örtlich begrenztem Tätigkeitsgebiet einzuräumen. Das künftige Arbeitsgesetz will grundsätzlich eine *abschließende Ordnung* bringen und

den Schutz der Arbeitnehmer für das ganze Land einheitlich ordnen, da auch die zu bekämpfenden Gefahren nicht von einem Landesteil zum andern verschieden sind, sondern höchstens von Beruf zu Beruf. Die Vereinheitlichung ist um so mehr am Platze, als der wirtschaftliche Wettbewerb im Zeitalter der europäischen Integration an den Kantonsgrenzen nicht mehr haltmacht. Es bleibt daher kein Raum mehr für kantonales Arbeiterschutzrecht. Bereits das Fabrikgesetz von 1877 war abschließend und hat die Kompetenz der Kantone auf diesem Gebiet konsumiert. Eines der Hauptmotive für den Erlaß des Fabrikgesetzes von 1877 war ja gerade die Aufhebung der unterschiedlichen kantonalen Fabrikgesetzgebung und die Vereinheitlichung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit in der ganzen Schweiz, um die Gleichheit der Konkurrenzbedingungen zu gewährleisten. In ähnlicher Weise haben abschließende Wirkung das Ruhezeitgesetz von 1931, das Mindestaltergesetz von 1938 und das Heimarbeitengesetz von 1941. Die abschließende Ordnung bildet somit die Regel. Immer, wenn die Bundesverfassung eine Gesetzgebungsmaterie dem Bund überträgt, strebt sie damit die Rechtseinheit auf diesem Gebiete an. Diese würde aber wieder durchbrochen, wenn jeder Kanton die Bundesgesetzgebung nach seinem Gutdünken durch kantonales Recht ergänzen könnte. Eine ergänzende kantonale Gesetzgebung würde die regionalen Unterschiede der wirtschaftlichen Entwicklung noch verschärfen (Uhrenindustrie in der Westschweiz, Textilindustrie in der Ostschweiz). Einzelne Regionen würden durch solche zusätzliche kantonale Sozialgesetze eine vermehrte Anziehungskraft auf dem Arbeitsmarkt erhalten zum Nachteil anderer, weniger begünstigter Gebiete.

Aus diesen grundsätzlichen Erwägungen beansprucht die Vorlage abschließenden Charakter. Freilich entsteht dadurch eine nicht leicht zu nehmende Schwierigkeit. Eine Reihe von Kantonen haben nämlich Feriengesetze erlassen, die zum Teil weiter gehen als die Vorschläge des Bundesrates, die wenigstens zwei Wochen bezahlte Ferien für Erwachsene und drei Wochen für Jugendliche unter 18 Jahren vorsehen. Die Kantone Glarus, Tessin, Waadt und Wallis haben in ihren Arbeiterschutzgesetzen, deren Geltungskreis allerdings auf Nichtfabrikbetriebe beschränkt ist, eine Höchstarbeitszeit von 48 Stunden festgesetzt (Wallis allerdings nur für Büros und Betriebe mit mindestens 5 Arbeitskräften), während die Vorlage 50 Stunden zuläßt. Noch weiter geht das neue Arbeitsgesetz von Basel-Stadt, das die Höchstarbeitszeit, unter Vorbehalt von Ausnahmen, auf 46 Stunden begrenzt und ab 1. Januar 1962 sogar eine Reduktion auf 44 Stunden vorsieht, so daß im Kanton Basel-Stadt für die nichtindustriellen Betriebe nach kantonalem Recht die zulässige Höchstarbeitszeit sogar niedriger wäre als für industrielle Betriebe nach Bundesrecht. Die Lösung dieses Problems wird noch einiges Kopfzerbrechen kosten. Doch wird auch in dieser Frage ein Kompromiß gefunden werden müssen, der den Besitzstand wahrt.

#### 4. Die Bedeutung der Arbeitszeitvorschriften

Die bisherige Gesetzgebung hat die Arbeitszeit im Interesse der Gesundheit begrenzt, um die menschliche Arbeitskraft vor Überbeanspruchung zu schützen. Hand in Hand ging damit das Bestreben, dem Arbeitnehmer ein Minimum an Freizeit zu gewährleisten, damit er seinen persönlichen Anliegen nachgehen, sich seiner Familie widmen und auch am kulturellen Leben teilnehmen kann. Ein weiteres Motiv für den Eingriff des Staates in die freie Gestaltung der Arbeitszeit war die Rücksicht auf die Verkehrssicherheit (so im Eisenbahn- und Motorfahrzeugverkehr). Der Staat beschränkte sich auf die Aufstellung von Höchstvorschriften, wobei es Arbeitgebern und Arbeitnehmern überlassen blieb, die Arbeitszeit auf dem Wege des Gesamtarbeitsvertrages unter dieses Maß zu senken, wenn es die Verhältnisse im betreffenden Wirtschaftszweig erlaubten. Dieser Weg ist in weitem Umfang beschritten worden, und die tatsächliche Arbeitszeit der Fabrikarbeiter liegt heute unter 48 Stunden. Ähnliches gilt für Österreich und Deutschland, wo die 44- und 45-Stunden-Woche eingeführt wurde, ohne daß die Gesetzgebung, welche 48 Stunden vorsieht, geändert worden wäre. Man darf deshalb die praktische Tragweite der gesetzlichen Höchstarbeitszeitvorschriften nicht überschätzen.

Heute stehen wir vor einer neuen Situation. Zwar wird eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit auch aus gesundheitlichen Gründen postuliert, indem auf den streng geregelten Ablauf der Arbeitsvorgänge und die damit verbundene Nervenbeanspruchung sowie auf den schnelleren Rhythmus des modernen Lebens hingewiesen wird. Vor allem aber wird heute eine Verkürzung der Arbeitszeit mit entsprechendem Lohnausgleich mit Rücksicht auf die erhöhte Produktivität der Wirtschaft verlangt, um den Arbeitnehmern einen angemessenen Anteil am Wohlstandszuwachs zu gewähren. Doch muß man sich bewußt sein, daß sich das Problem damit verschiebt. Solange die Arbeitszeitverkürzung mit Rücksichten auf die Gesundheit oder die Verkehrssicherheit begründet wird, hat man einigermaßen festen Boden unter den Füßen, auch wenn man über die zahlenmäßige Festsetzung der oberen Grenze verschiedener Auffassung sein kann. Beruft man sich dagegen auf die erhöhte Produktivität, so wird die Arbeitszeitverkürzung zu einer Auseinandersetzung über die richtige Verteilung des Sozialproduktes. Daß die Arbeitnehmer ihren Anteil am Produktivitätszuwachs erhalten sollen, ist unbestritten. Eine andere Frage ist jedoch, in welcher Form dies geschehen soll. Statt die Arbeitszeit zu verkürzen, könnten auch die Löhne erhöht oder beide Methoden miteinander kombiniert werden. Im übrigen wäre zu wünschen, daß der Produktivitätsfortschritt oder wenigstens ein Teil desselben durch Preissenkungen der Allgemeinheit und damit auch den Nichterwerbstätigen zugänglich gemacht werden könnte. Für die Lohnempfänger ergäbe sich dadurch eine Erhöhung der Kaufkraft der Löhne, ohne daß diese erhöht werden müßten. Die Arbeitszeitvor-

schriften, die bisher ausschließlich sozialpolitische Zwecke verfolgten, erhalten durch die angestrebte Senkung und ihre Motivierung einen andern Sinn. Für den Gesetzgeber stellt sich daher die Frage, ob er in diese Auseinandersetzung eingreifen oder ob er sich auf die durch das öffentliche Wohl gebotenen Höchstgrenzen beschränken und die Festsetzung der Arbeitszeit in diesem Rahmen den Arbeitsmarktparteien überlassen soll. Auch die Festsetzung der Löhne, durch welche bisher die Verteilung des Sozialproduktes in erster Linie bewerkstelligt wurde, ist bei uns nicht Sache des Staates, sondern der kollektiven Vereinbarung unter den Arbeitsmarktparteien. Die Arbeitszeitverkürzung ist damit zu einer eminent politischen Frage geworden, die im Parlament zu entscheiden ist.

#### *Zusammenfassung*

Die Geschichte des letzten Jahrhunderts zeigt, daß die Länge der wöchentlichen Arbeitszeit immer wieder die Tendenz hatte, sukzessive unter die vom Gesetzgeber vorgeschriebene Norm abzusinken. Den neuen Verhältnissen soll ein neues Arbeitsgesetz Rechnung tragen, mit dessen Einführung in der Eidgenossenschaft ab 1963 gerechnet werden kann. Die Aufstellung der neuen Normen sollen einer Reihe von Faktoren besonders Rechnung tragen: Es sieht eine elastische Handhabung für besondere Fälle vor. Besondere Vorschriften befassen sich mit der Arbeit Jugendlicher und von Frauen. Besondere Vorschriften für einzelne Berufskategorien können durch Verordnung erlassen werden. Das Gesetz sieht eine Delegation von Kompetenzen an die Kantone nicht vor und beansprucht abschließenden Charakter.

#### *Résumé*

L'histoire du siècle dernier montre que la durée du temps de travail hebdomadaire a toujours eu tendance à descendre en dessous des normes fixées par la loi. Une nouvelle loi sur le travail, dont on peut prévoir la mise en application dans la Confédération pour l'année 1963, doit tenir compte des nouvelles conditions. L'établissement des nouvelles normes doit spécialement considérer une série de facteurs. On prévoit une application élastique dans certains cas particuliers. Certaines prescriptions intéressent le travail des adolescents et des femmes; des règlements particuliers pour des catégories de métiers isolées peuvent être réglementés par arrêtés. La loi ne prévoit aucune délégation des compétences aux différents cantons et revendique un caractère définitif.

Aus der otorhinolaryngologischen Klinik des Kantonsspitals Zürich

Direktor: Professor Dr. *L. Rüedi*

## **Industrielärm und Innenohrschaden**

Von Dr. med. *G. Oppliger*<sup>1</sup> und Dr. med. *G. v. Schulthess*

Das Auftreten eines lärmtraumatischen Gehörschadens bei Arbeitern in der Schwermetallindustrie ist eine allgemein bekannte Erscheinung. Allerdings müssen toxische, schädel- und barotraumatische Gehörschäden immer wieder

<sup>1</sup> Adresse des Autors: Otorhinolaryngologische Klinik, Kantonsspital Zürich.