

Arbeitsrecht

Beim modernen schweiz. A. handelt es sich um ein Sonderrecht ohne einheitl. Kodifikation, das privatrechtl. und öffentl.-rechtl. Bestimmungen umfasst. Hauptsächlich. Rechtsquellen sind das Obligationenrecht und das Arbeitsgesetz. Das individuelle Arbeitsverhältnis wird durch einzel- und kollektivarbeitsvertragl. Regelungen sowie durch öffentl.-rechtl. Normen, welche die Stellung des Arbeitnehmers schützen, beeinflusst.

Arbeitsrecht

1- Vor 1800

Arbeit war schon im MA Gegenstand rechtl. Regelungen. Anders als modernes A. beschrieben die arbeitsrechtl. Bestimmungen jedoch Sonderrechte von Personengruppen in unterschiedl. Rechtsstellungen oder Berufen im Rahmen bestehender Rechtsordnungen, obschon übergreifende Elemente nicht fehlten.

Bereits bei den unfreien Arbeitsverhältnissen von Hörigen (Leibeigenschaft) der ma. Grundherrschaft sowie bei den das MA überdauernden Relikten der Unfreiheit, u.a. den Frondiensten, waren einzelne Rechte der Arbeiter brauchmässig geregelt, so das Mahl für die Fronarbeiter. Auch Verträge über die bäuerl. Leihe regelten die entgeltl. zu leistende Arbeit (z.B. Tagwerke) zugunsten des Leihegebers.

Mit der Lohnarbeit (Lohn) kamen vom 14. Jh. an Arbeitsverträge (mhd. *verding*, *gedinge*) auf, am frühesten im Handwerk. Dessen berufseigene Handwerksordnungen regelten u.a. die Rahmenbedingungen der Lehre, v.a. das öffentl. Prozedere (u.a. Auf-, Abdingen) und die generelle Dauer. Der eigentl. Lehrvertrag (Akkord) wurde zwischen Meister und Lehrling persönl. abgesprochen und enthielt die individuell abgestimmten Vertragspunkte bezügl. Lehrdauer, Lehrgeld, Urlaub zur Erntezeit, spezieller Kost usw.; er wurde vom 16./17. Jh. an auch auf dem Land in schriftl. Form festgehalten. Seine Öffentlichkeit war gewahrt, da sämtl. Verträge, auch die Verdinge im Bauhandwerk, der Meisterschaft (Zünfte) vorzulegen und Lehrverträge in das Zunftbuch einzutragen waren.

Dienstverträge des Gesindes in der Landwirtschaft, sowohl im patriz. oder klösterl. Gutsbetrieb als auch bei Bauern, wurden ebenfalls bezügl. Lohn und Dauer individuell ausgehandelt. Vom 15. Jh. an genossen Forderungen um Dienstenlöhne (Lidlohn) im Pfand-, Konkurs- und Beweisrecht noch vor den Handwerkerlöhnen Vorrang.

In der Regel lebten Lehrlinge, Gesellen und Gesinde in der Hausgemeinschaft des Meisters und unterstanden dessen Schirmgewalt (Munt), d.h. seiner Fürsorgepflicht bei Krankheit und seiner verantwortl. Aufsicht in Sachen Sittenzucht, wobei ihm das Recht auf Züchtigung zukam (u.a. Stadtsatzung Burgdorf 1622).

Während die vertragl. meist unerwähnte tägl. Arbeitszeit generell durch das Tageslicht bestimmt war, mit längeren Arbeitszeiten im Sommer und kürzeren im Winter, war der Lohn Gegenstand persönl. Absprachen zwischen Meistern und Dienstboten oder Gesellen über Zahlungstermine, Höhe und Zusammensetzung. Er umfasste nebst Kost und Logis Naturalbezüge (u.a. Kleidung) und Bargeld. Mit den neuen Arbeitgebern der Heim-, Manufaktur- und Fabrikarbeiter bekamen Barlöhne Vorrang.

Die Taglöhne von Handwerkern und landwirtschaftl. Tagelöhnern sowie die Monats- oder Jahreslöhne der Dienstboten unterlagen vom 16. Jh. an zunehmend obrigkeitl. Tarifierung (z.B. Luzerner Lohntarife ab 1568). An einem geordneten Arbeitsbetrieb interessiert, regelten Obrigkeiten ab dem 16. Jh. bei Berufen des städt.-öffentl. Dienstes, v.a. im Bauwesen, ausser den Löhnen vermehrt auch Arbeitszeit und Ruhepausen und setzten Arbeitsverbote für Sonn- und Feiertage fest. Sie verlangten bei Stellenantritt den Eid auf treue Pflichterfüllung.

Zu den berufsübergreifenden Elementen der Arbeits- oder Dienstverträge zählten u.a. die Bekräftigung des Dienstvertrags bei Dienstboten und Söldnern durch das Handgeld und/oder den Weintrunk. Generell wurde das verbotene Abwerben (Abdingen) von Arbeitskräften gebüsst. Arbeitsverträge endeten durch Zeitablauf und bei Tod. Künden konnte nur der Meister, doch liefen Arbeiter trotz harter Bestrafung (u.a. Lohnverlust,

Arbeitssperre) nicht selten fort. Arbeitsstreitigkeiten wurden vor ordentl. Gerichten meist schiedsgerichtl. entschieden. Im Handwerk waren sie Sache der besonderen Gerichtsbarkeit der zünftigen Meisterschaften, im sich ausbreitenden Verlagssystem auch von obrigkeitl. Komm. (in Zürich spätestens ab 1717 und bald als Fabrikomm. bezeichnet, in Basel ab 1738), Vorläufern der eigentl. Arbeitsgerichte .

Die Arbeitsfreiheit (Handels- und Gewerbefreiheit) blieb bis 1798 insgesamt und v.a. im Handwerk stark eingeschränkt, u.a. auch durch den Ausschluss von Illegitimen und Angehörigen unehrl. Berufe.

Arbeitsrecht

2- 19.-20. Jahrhundert

Das moderne A. als Sonderprivatrecht der unselbständig Erwerbenden ist hist. betrachtet eine Reaktion der staatl. Sozialpolitik auf den überzogenen Wirtschaftsliberalismus und ein der Ethik entfremdetes Rechtsverständnis des Bürgertums nach 1800 sowie in zunehmendem Masse auf Aktionen und Forderungen der Arbeiterbewegung . Der Liberalismus hatte verbreitet die freie Vereinbarung über Arbeit und Lohn (Arbeitsvertrag) gebracht. Die Arbeitskraft war dadurch zum Entlöhnungsfaktor des freien Arbeitsmarkts geworden, die Masse der Arbeitenden aber aus ihrer bisherigen sozialen Sicherheit herausgerissen worden. Die frühe Industrialisierung bewirkte auch in der Schweiz Pauperismus, Kinderarbeit, Auswanderung und Soziale Konflikte. Im Sinne der Forderung nach Gleichheit wurden zum Arbeiterschutz und zur Sicherung des sozialen Friedens Fabrikgesetze erlassen und Tarifverträge (Gesamtarbeitsvertrag) ausgehandelt.

Die Kompetenz zur Gesetzgebung im Privatrecht lag auch nach Gründung des schweiz. Bundesstaats von 1848 bei den Kt. Diese regelten in ihren Kodifikationen das A. aufgrund älterer Rechtstypen unterschiedl.: Bern (1826, 1831) und Luzern (1839) sprachen von der "Verdingung zur Arbeit", Freiburg (1849) übernahm die gemeinrechtl. "Arbeitsmiete". Dagegen betonten Zürich (1853, 1855) und unter dessen Einfluss Graubünden (1863) und Schaffhausen (1864) die Würde der Person des Arbeitnehmers (Johann Caspar Bluntschli). Dieser Ansatz wirkte sich auf die weitere Gesetzgebung des Bundes im Zivilrecht und A. aus (Eugen Huber, Philipp Lotmar), indem bedeutende Rechtswissenschaftler die Zeichen der Zeit erkannten und das Recht fortbildeten.

Aufgrund der Revision der Bundesverfassung von 1874 war nunmehr der Bund für die Gesetzgebung im A. zuständig (Art. 34 BV). Es folgte der etappenweise Ausbau mit dem eidg. Fabrikgesetz (1877) und dem Dienstvertrag im Obligationenrecht (OR) (1881, 1911). Flankierend dazu wurde der öffentl. Arbeiterschutz seit der Jahrhundertwende ausgebaut und insbes. durch die Neufassung des Arbeitsgesetzes (1964) auf eine neue Grundlage gestellt. Im Rahmen der Revision des OR zwischen 1957 und 1971 wurde das bisherige Dienstvertragsrecht neu zum A. umgestaltet, um damit der rechtl. Parität von Arbeitgeber und Arbeitnehmer Ausdruck zu geben. Auch die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) haben sich auf das schweiz. A. ausgewirkt. Dieses umfasst drei hist. gewachsene Normenkomplexe: individuelles A. (Einzelarbeitsvertrag), kollektives A. (Gesamtarbeitsvertrag, Arbeitskampf, Verbände) und öffentl. Arbeiterschutz (u.a. Unfall, Sicherheit, Vorsorge, Kündigung, Arbeits- und Ruhezeit, Sonderschutz für weibl. und jugendl. Arbeitnehmende, Arbeitsmedizin , Sozialversicherungen). Seit 1990 wird der Abbau von Schutzvorschriften im A. diskutiert (sog. Deregulierung). Das 1998 gutgeheissene neue Arbeitsgesetz trägt den Anliegen der Sozialpartner sowohl nach einer Flexibilisierung des Arbeitsmarkts wie auch nach einem wirkungsvollen Arbeiterschutz Rechnung.

Arbeitsfrieden

A. bezeichnet den Zustand, in dem kollektive Konflikte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf dem Verhandlungswege beigelegt werden und Kampfmassnahmen wie Streiks oder Aussperrungen unterbleiben. Der Begriff, der in der internat. Literatur weitgehend fehlt, erlangte im letzten halben Jh. in der Schweiz identitätsstiftende Bedeutung. Sowohl der öffentl. als auch der wiss. Diskurs ordnen ihm höchstbewertete Errungenschaften wie materieller Wohlstand, soziale Sicherheit und polit. Stabilität zu. Sogar die Deutung der

Vergangenheit beeinflusst er, indem er gütl. Einigung als jahrhundertalte Eigenschaft der Schweizer erscheinen lässt.

Friedl. Konfliktregelung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern war und ist -- auch im Ausland -- die Regel. Dazu gehören auf beiden Seiten anerkannte Interessenvertretungen. Während solche für das Kapital durch das Management gegeben sind, mussten sie für die Belegschaft in Form von Arbeiterkommissionen oder Gewerkschaften erst geschaffen werden. Verbindl. Vereinbarungen zwischen ihnen, v.a. der oft auf Branchen oder Regionen ausgeweitete Gesamtarbeitsvertrag (GAV), bilden die Basis des A. Der demokrat. Staat begnügt sich in der Regel damit, den gesetzl. Rahmen sowie subsidiär Schlichtungsinstanzen (Einigungsämter) und -verfahren anzubieten. Daneben fördert er mit seiner Sozialpolitik, v.a. mit Sozialversicherungen, den A. In der Schweiz legte 1900 ein Gesetz des Kt. Genf erstmals explizit die Friedenspflicht während der Laufzeit eines GAV fest. Eine entsprechende bundesrechtl. Lösung scheiterte 1919-20 und kam erst 1941 unter dem Vollmachtenregime mit dem Bundesbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von GAV zustande. In die ordentl. Gesetzgebung übertrug sie das Bundesgesetz über die AVE von GAV vom 28.9.1956 mit einer Teilrevision des OR. Dieses verpflichtet seither die Vertragsparteien, den A. zu wahren und sich jeder Kampfmassnahme zu enthalten, soweit es sich um im GAV geregelte Gegenstände handelt (heute Art. 357a OR). Damit gilt die relative Friedenspflicht, für die sich das Bundesgericht bereits 1919 entschieden hatte, d.h. Kampfmassnahmen zu nicht im GAV geregelten Gegenständen sind erlaubt. Allerdings ermöglicht der gleiche OR-Art. das vertragl. Festschreiben der absoluten Friedenspflicht, die für die Vertragsdauer sämtl. Kampfmassnahmen ausschliesst. Entsprechende Klauseln enthielten 1977 67% der GAV, während 4% explizit die relative Friedenspflicht nannten und die übrigen auf eine Regelung verzichteten.

Lange spielte der A. in der Schweiz keine Rolle, registrierte man doch einerseits Streiks in mit dem Ausland vergleichbarem Ausmass und fanden andererseits Gewerkschaften oder Arbeiterkomm. v.a. in der Industrie noch keineswegs Anerkennung als gleichberechtigte Partner. Erst Ende der 1920er Jahre, als moderne Management-Methoden Beschäftigte stärker an ihren Betrieb zu binden begannen, setzte eine öffentl. Debatte ein. Die von Gewerkschaften und Arbeitgeberverband am 19.7.1937 für die Metallindustrie unterzeichnete und als Friedensabkommen bekannt gewordene Vereinbarung ist ein rein schuldrechtl. Kollektivvertrag, der die absolute Friedenspflicht mit einem mehrstufigen Schiedsverfahren untermauert. In der Folge gewann der A., nicht zuletzt vom konsensfördernden Klima des 2. Weltkrieges begünstigt, breites Ansehen. Erreicht wurde er allerdings nicht mit rein schuldrechtl. Vereinbarungen, sondern mit vollst. GAV mit normativem Teil (Arbeitsbedingungen, Löhne, Arbeitszeit). Diese verbreiteten sich seit Kriegsende rasch und sicherten nach der schnell vergessenen Streikwelle von 1945-49 den A. nachhaltig. Das Friedensabkommen wurde fälschlicherweise bald als entscheidender Schritt zur Durchsetzung der GAV gewertet und als Bundesbrief oder Stanser Verkommnis der Wirtschaft in der Schweiz. Mythologie verankert. Ein vollst. GAV mit normativem Teil ist es aber erst seit 1974. Weil im Gegensatz etwa zur Bundesrepublik Deutschland auch vor dem Abschluss neuer GAV kaum Kampfmassnahmen ergriffen werden, figuriert die Schweiz seit den 1950er Jahren regelmässig in den hintersten Regionen der Streikstatistik der Industrieländer. Unternehmer und Gewerkschaften verstanden ihr gegenseitiges Verhältnis als Sozialpartnerschaft und propagierten gemeinsam die Vorteile des A. Kritiker blieben bis Ende der 1960er Jahre marginalisiert. Dann gewannen sie v.a. in der Gewerkschaft Bau und Holz an Bedeutung. Vorübergehend stieg in den 1970er Jahren die Streiktätigkeit an. Im Wesentlichen blieb jedoch der A. in der Praxis bis heute unbestritten.

In öffentl. Meinung und wiss. Publikationen wird er meist mit wirtschaftl. Erfolg in Zusammenhang gebracht; entsprechende empir. Untersuchungen fehlen jedoch weitgehend. Beim Wachstum des Bruttosozialprodukts pro Kopf schneidet die Schweiz seit den 1960er Jahren selbst gegenüber weit streikfreudigeren OECD-Ländern schlecht ab. Dies ist weiter nicht erstaunl., lag doch der volkswirtschaftl. Verlust durch Kampfmassnahmen auch dort in der Regel nicht einmal im Promille-Bereich. So gesehen überwiegt die kulturelle Bedeutung des A. die wirtschaftl. bei weitem. Über seine Verankerung in der Bevölkerung orientieren regelmässig repräsentative Umfragen. Während die Zustimmung Ende der 1970er Jahre noch über 75% betrug, sank sie bis 1993 auf 60%. Überdurchschnittl. skept. äusserten sich Frauen und Junge; bei Gewerkschaftern dagegen lag die Zustimmung über dem Mittel.

Arbeitsgerichte

A. sind parität. besetzte Sondergerichte, die privatrechl. Streitigkeiten (Arbeitskonflikte) zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern erstinstanzl. erledigen. Besteht in erster oder zweiter Instanz (Rechtsmittelverfahren) kein A., so wird der Streit durch das ordentl. Zivilgericht entschieden. Dagegen werden Streitigkeiten aus öffentl.-rechtl. Arbeitsverhältnissen durch Verwaltungsgerichte (Verwaltungsrecht), Streitigkeiten, die Gesamtarbeitsverträge betreffen, durch zum voraus vereinbarte Schiedsgerichte beurteilt.

Da das Gerichts- und Prozessrecht auch nach Gründung des schweiz. Bundesstaats von 1848 im Kompetenzbereich der Kt. verblieben ist, sind diese für die Einrichtung der A. zuständig. Der Bund hat den Kt. durch die Revision des Arbeitsrechts von 1971 (als Teil des OR) jedoch ein rasches, einfaches und kostengünstiges Verfahren vorgeschrieben, um gesamtschweiz. eine gleichmässige Durchsetzung des Bundeszivilrechts zu gewährleisten. Daraufhin haben rund die Hälfte der Kt. (Zürich, Bern, Luzern, Obwalden, Freiburg, Solothurn, Basel-Stadt, St. Gallen, Aargau, Waadt, Neuenburg, Genf) A. eingeführt.

Das A. ist eine Institution des Industriezeitalters, die versch. Elemente älterer Gerichtstypen rezipiert hat. Im Vordergrund stehen die Gewerbegerichte (gewerbl. Schiedsgerichte, *Tribunal de Prud'Hommes*) des späteren 19. Jh. (erstmalig 1883 in Genf). Sie gehen auf die franz. *Conseils de Prud'hommes* von 1806 zurück, mit denen Napoleon I. durch Einführung des Laienelements eine Demokratisierung der professionellen Justiz erreichen wollte. Mit der Befreiung von Verfahrenskosten wollte man die Verwirklichung des Arbeitsrechts fördern; bereits Art. 29 der eidg. Fabrikgesetzgebung (Fabrikgesetze) von 1877/93 kannte dieses Inst. Die parität. Besetzung der A. mit branchenkundigen Laien findet sich z.T. in den städt. Sondergerichten der Zünfte des SpätMA und der frühen Neuzeit, die ihre Autonomie durch eine eigene Gerichtsbarkeit unter Verweis auf das besondere Fachwissen der Meister legitimierten. Von daher versteht sich das heutige A. ebenfalls als ein nicht nur mit Berufsjuristen, sondern auch mit Branchenkundigen besetztes Sondergericht der Ziviljustiz.