

FERIEN-INITIATIVE

Aus Zeitmangel können wir hier nicht auf die Geschichte der Verallgemeinerung des Rechtes auf bezahlte Ferien zurückblicken. Das ist eigentlich schade, denn sie ist in mancher Hinsicht recht interessant und zeigt auf, wie im Zeitabschnitt von nur einer oder zwei Generationen entscheidende Etappen zurückgelegt worden sind. Sie erlaubt uns auch die 3 folgenden Feststellungen, die für die aktuelle Debatte nützlich sind:

- Am Anfang dieser Schutzbestimmung für alle Arbeitnehmer finden wir spezifische Massnahmen zum Schutze besonders gefährdeter Arbeitnehmerkategorien: die Frauen (erstmalig wurde 1908 im Kanton Bern für die Arbeiterinnen ein minimales Recht auf Ferien gesetzlich festgelegt), die Lehrlinge (Bundesgesetz aus dem Jahre 1930). Diese Gesetze gehen Gesamtarbeitsverträgen voraus oder verbessern die darin bereits enthaltenen Bestimmungen und bekommen so Modellcharakter.
- In der Folge spielen die Gesamtarbeitsverträge eine wichtige Rolle auf dem Gebiete der Verallgemeinerung des Rechtes auf Ferien. In den Fünfzigerjahren sind praktisch alle Arbeitnehmer im Genuss dieses Rechtes. Die Ungleichheiten in bezug auf die Dauer der Ferien, ihre Bezahlung und die Ferienzulagen sind jedoch sehr gross.
- Den Kantonen kommt auf dem Gebiete der gesetzlichen Ferienregelung die Rolle eines Prüfstandes zu. Als der Bund 1966 eine minimale gesetzliche Dauer der Ferien festlegt, haben einige Kantone für ihr Territorium bereits 3 Wochen eingeführt, während deren 12 auf diesem Gebiet überhaupt noch nicht legiferiert haben. Gegen die Meinung des Bundesrates spricht das Parlament den Kantonen die Kompetenz zu, eine Woche über die im Obligationenrecht vorgeschriebene Dauer hinaus zu gehen. Innerhalb von 18 Jahren machen fast alle Kantone von dieser Möglichkeit Gebrauch.

Motoren dieser Entwicklung waren abwechslungsweise die Vertragsverhandlungen, kantonale und eidgenössische Gesetze - ohne Schaden weder für die einen noch die andern.

Das 1966 im Obligationenrecht fixierte Minimum (2 Wochen für alle privatrechtlich Beschäftigten, 3 Wochen für die Lehrlinge bis zum 20igsten und die jugendlichen Arbeitnehmer bis zum 19. Altersjahr) wurde in der Praxis bald überschritten. Schon 1973 und 1974 forderte der Schweiz. Gewerkschaftsbund, vertreten durch seinen Präsidenten Ezio Canonica, das Parlament auf, entweder die Kantone zu ermächtigen, über die ihnen 1966 auferlegte Limite hinaus zu gehen oder das eidgenössische Minimum zu verlängern. Der Misserfolg dieses Vorstosses ist einer der Gründe, die zur Lancierung der Volksinitiative geführt haben. Der Inhalt der Initiative entspricht einem wiederholt vorrangig geäußerten Wunsch der Arbeitnehmer, und ihr Wortlaut zeichnet sich durch eine realistische Einschätzung der Lage aus: Es galt der bis zum Abstimmungsdatum voraussehbaren Entwicklung Rechnung zu tragen und wirtschaftlich realisierbare Reformen vorzuschlagen, die den Bedürfnissen der Achzigerjahre entsprechen würden.

In der Hauptsache visiert die Initiative die drei folgenden Ziele an:

- 4 Wochen Ferien für alle Arbeitnehmer. Diese Massnahme sollte es einer Minderheit besonders schlecht gestellter Arbeitnehmer sowie jenen, die gezwungen sind, ihren Arbeitsplatz oft zu wechseln, ermöglichen, zur grossen Mehrheit aufzuschliessen, die bereits im Genusse von 4 Wochen Ferien ist. Im übrigen ist es in unserem Lande üblich, die Ergebnisse gesamtarbeitsvertraglicher Verhandlungen später gesetzlich zu verankern.

- Mindestens 5 Wochen Ferien für die Lehrlinge und jugendlichen Arbeitnehmer. Verhandlungen, die in jüngster Zeit auf der Vertragsebene in verschiedenen Zweigen der Wirtschaft (graphisches Gewerbe, Maschinen- und Uhrenindustrie, Baugewerbe, Chemie, Papier und Zellulose) zugunsten der Lehrlinge geführt worden waren, hatten den Weg gewiesen. In andern Wirtschaftszweigen weigern sich die Arbeitgeber vehement, die Probleme der Lehrlinge in die Gesamtarbeitsverträge zu integrieren. Die Gewerkschaften sind hier also

auf eine Blockade gestossen: Ohne Vorzugsbehandlung für die in der Ausbildung begriffenen Jungen war auch keine Verbesserung für die übrigen jugendlichen Arbeitnehmer durchzusetzen. Ein gesetzlich verankerter Schutz drängte sich deshalb auf.

- Eine fünfte Ferienwoche für die älteren Arbeitnehmer entspricht einem Prinzip, das in den Gesamtarbeitsverträgen schon weitgehend verwirklicht worden ist. In den meisten Fällen gilt dieses Recht ab 50 oder 55 Jahren. Die Initiative will es auf das 40. Altersjahr vorverlegen. Dies aus zwei Gründen: Das Bedürfnis nach einer längeren Erholungspause macht sich schon ab dem 40. Altersjahr - oft ein Wendepunkt im Beruf und im Familienleben - bemerkbar; 50 und mehr Jahre alte Arbeitnehmer fürchten oft - leider nicht immer unberechtigt - sie könnten ihren Arbeitgeber "zu teuer zu stehen kommen", und er könnte deshalb einem Jüngeren den Vorzug geben. Das Alter, ab dem heute die meisten Arbeitnehmer fünf Wochen Ferien geniessen dürfen, erscheint uns auch aus diesem Grunde zu hoch angesetzt und kann sie auf dem Arbeitsmarkt benachteiligen.

Mit der Revision des Obligationenrechts hat das Parlament die zwei ersten Forderungen der Initiative erfüllt. Es hat sich aber geweigert, das Recht auf 5 Wochen Ferien ab 40 Jahren vorzusehen. Ferner hat es den Kantonen die Kompetenz aberkannt, den Arbeitnehmern in ihrem Hoheitsgebiet längere Ferien zu gewähren. Der Gewerkschaftsbund und die Sozialdemokratische Partei haben deshalb nach einer eingehenden Diskussion beschlossen, an der Initiative festzuhalten. Dieser Beschluss beruht auf den folgenden acht Ueberlegungen:

1. Die Arbeitnehmer haben ab dem 40. Altersjahr mehr Ferien nötig.
2. Die Befürchtungen der älteren Arbeitnehmer um ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt sind nicht unberechtigt. Sie führen uns dazu, die fünfte Ferienwoche, die heute schon in vielen Kollektivverträgen ab dem 50. oder 55. Altersjahr gewährt wird, auf das 40. Altersjahr vorzuziehen.
3. Die Kantone müssen ihre Kompetenz in bezug auf die Dauer der Arbeitszeit behalten, um auch in Zukunft eine fortschrittliche Entwicklung auf diesem Gebiet fördern zu können.

4. Die Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor und jene in den privaten Betrieben sollen das gleiche minimale Recht auf gesetzlich garantierte Ferien haben. Dazu ist eine Verfassungsänderung notwendig.
5. Die Verlängerung der Ferien hat einen prioritären Stellenwert auf dem Wege zu einer schrittweisen Verkürzung der Arbeitszeit. Diese wiederum hat parallel zur technischen Entwicklung zu erfolgen, die eine Verminderung der Arbeitsplätze bringt. Um zu verhindern, dass die Arbeitslosigkeit zum dauernden Uebel wird, ist es unerlässlich, auch das Angebot an Arbeitskräften progressiv zu vermindern.
6. Der Augenblick für die Einführung der fünften Ferienwoche ist günstig: Der gegenwärtige wirtschaftliche Aufschwung wird es den Unternehmen möglich machen, diese Mini-Reform ohne Schwierigkeiten zu verdauen. Man darf wohl annehmen, dass durch die 600 000 oder 700 000 zusätzlichen Ferienwochen - sie machen rund 5 Promille der globalen Lohnmasse aus - einige hundert oder tausend Arbeitsplätze entweder neu geschaffen oder erhalten werden.
7. Die Kollektivverträge werden mit dieser Verfassungsänderung nicht gefährdet. Das beweist die bisherige Erfahrung. In der Zukunft sollte es möglich sein, auf dem Verhandlungswege qualitative Verbesserungen für die Arbeitnehmer in den Betrieben zu verwirklichen.
8. Die Schweiz hat Interesse an einer Harmonisierung der Arbeitsbedingungen auf der internationalen Ebene. Sie muss sich also auf dem Gebiete der Arbeitszeit den andern europäischen Ländern annähern. Auch wenn die Initiative angenommen wird, werden die Arbeitnehmer in der Schweiz immer noch rund 200 Stunden pro Jahr länger arbeiten als ihre Kollegen im übrigen Europa.

Bern, Januar 1985

Ruth Dreifuss
Sekretärin Schweiz. Gewerkschaftsbund