Arbeitsrecht

Objekttyp: **Group**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **22 (1930)**

Heft 6

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

mitglied im I. G. B. Seine Tätigkeit ragte somit über die Landesgrenzen hinaus, und sein Tod verursacht nicht nur der schwedischen Arbeiterschaft, sondern auch dem internationalen Proletariat einen schweren Verlust.

Ch. Schürch.

Sozialpolitik.

Aus dem Internationalen Arbeitsamt.

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes beschloss in seiner Session vom 6.—18. Januar 1930 mit 15 gegen 5 Stimmen, auf die Tagesordnung der internationalen Arbeitskonferenz von 1930 die Frage der Arbeitszeit im Kohlenbergbau zu setzen. Die Frage der Löhne der Bergarbeiter soll der Konferenz von 1931 vorgelegt werden in der Form eines Berichtes. Die Konferenz von 1931 wird sich im weiteren zu beschäftigen haben mit der Prüfung der Berichte über die zehn Jahre Anwendung der Uebereinkommen, die in Washington 1919 beschlossen wurden und 1921 in Kraft getreten sind. Ausserdem wird die Frage des Alters für die Zulassung von Kindern in nicht industriellen Berufen auf die Tagesordnung gesetzt.

Der Verwaltungsrat prüfte sodann den Bericht der Textilkommission und beschloss, eine Enquete vorzuschlagen, vor allem in der Baumwoll- und Wollindustrie, die vom Büro durchzuführen ist in Deutschland, Oesterreich, Belgien, Spanien, Estland, Frankreich, Grossbritannien, Ungarn, Italien, Niederlande, Polen, Rumänien, Schweiz, Tschechoslowakei und Jugoslawien, ferner in Brasilien, Kanada, China, Vereinigte Staaten, Indien, Japan und Mexiko. Die Enquete soll später auf die Kunstseidenindustrie ausgedehnt werden. Sie wird sich besonders auf die Untersuchung der Löhne und der Arbeitszeit erstrecken. Der Verwaltungsrat entschied ferner definitiv über die Zusammensetzung der beratenden Kommission über Angestelltenfragen. Auf Vorschlag Schürch ist der Vertreter der Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände, Horand, ebenfalls zum Mitglied dieser Kommission gewählt worden.

In der 48. Session des Verwaltungsrates, die vom 24.—29. April in Paris stattfand, kam die Ratifizierung der Uebereinkommen zur Sprache. Der Verwaltungsrat beschloss, dass das Büro des I. A. A. jedes Jahr den Regierungen eine summarische Zusammenfassung der Berichte erstatten soll, die ihm zugekommen sind über die Schwierigkeiten, die bei der Ratifizierung einzelner Konventionen aufgetaucht sind. Der Verwaltungsrat begann die Prüfung des vom Büro vorbereiteten Berichtes über die Anwendung des Achtstundentageabkommens. Bei dieser Gelegenheit verlangte der schwedische Regierungsdelegierte die Revision des Abkommens von Washington über den Achtstundentag. Doch es wurde beschlossen, die Behandlung dieser Berichte auf die nächste Session zu verschieben. Im weitern bildeten Seeschiffahrtsfragen sowie das Budget der internationalen Arbeitsorganisation Gegenstand der Beratung.

Arbeitsrecht.

Vom Kündigungsrecht.

Der folgende Fall aus der Gewerbegerichtspraxis, der im letzten Jahre behandelt wurde, bestätigt von neuem die grundsätzliche Wichtigkeit der Gesamtarbeitsverträge für die Arbeiterschaft.

Ein 51jähriger Metzger wurde nach einmonatiger Kündigung entlassen. Er klagte ein Monatsgehalt von 340 Franken ein, wegen Entlassung vor Ablauf der Kündigungsfrist. Er berief sich dabei auf das Obligationenrecht, das im mehrjährigen Dienstverhältnis eine zweimonatige Kündigung vorsieht. Sein Dienstherr, hier der Metzgermeisterverein, berief sich seinerseits auf den Gesamtarbeitsvertrag für das Metzgergewerbe der Stadt Bern, der zwischen den gewerkschaftlich organisierten Metzgerburschen und dem Metzgermeisterverein der Stadt Bern abgeschlossen ist. Diesen Vertrag, in dem nur eine 14tägige Kündigungsfrist vereinbart wurde, will der Metzger nicht gekannt haben. Den organisierten Metzgerburschen gehörte er nicht an, und eine besondere Abmachung über die Kündigungsfrist bestand zwischen ihm und dem Dienstherrn nicht. Aus Rücksicht auf das Alter des Metzgers und seine Familie hatte man ihm nur monatlich gekündigt.

Das Gewerbegericht traf nun folgenden prinzipiellen Entscheid: Der Gesamtarbeitsvertrag wird als massgebend anerkannt. Er ist aber nur verbindlich für die vertragschliessenden Parteien (Verbände), nicht für Einzelstehende ausserhalb der Organisationen. Für diesen Fall würde er also nicht in Betracht fallen, wenn mit dem keinem Vertragsverband angehörenden Arbeiter eine Sonderabmachung zustandegekommen wäre. Da das hier nicht zutrifft und die Unkenntnis der bestehenden Regelung des Metzgergewerbes vom Kläger nicht vorausgesetzt werden kann, so wird als entscheidend die zur Zeit als üblich geltende Berufsregelung anerkannt, hier also der Gesamtarbeitsvertrag. Die Forderung des Metzgers wurde somit vom Gewerbegericht einstimmig abgewiesen.

Ebenfalls vom Gewerbegericht Bern wurde nachstehender Fall erledigt: Ein Schlosser erhielt auf Ende des Monats eine Kündigung, die seltsamerweise auf den gleichen Tag lautete. Er klagte 170 Franken ein, als Entschädigung für Entlassung ohne Kündigung und Ersatz des Ferienanspruches. Der Unternehmer erlaubte sich ein solches Vorgehen deshalb, weil er seine Arbeiter eine Erklärung unterzeichnen liess, worin sie sich, gestützt auf Art. 348 des Obligationenrechts, mit der Abschaffung jeder Kündigungsfrist im Betrieb einverstanden erklärten. Der Unternehmer wünschte vom Gericht grundsätzlichen Entscheid über die Gültigkeit seines Abkommens.

Der Obmann des Gewerbegerichts brauchte lediglich den zu Hilfe genommenen Art. 348 O.-R. vorzulesen, um zu zeigen, dass das Obligationenrecht hier eine Abänderung der gesetzlichen Kündigungsfrist unter 14 Tagen gar nicht zulässt. Der Unternehmer unterzog sich dem klaren Gesetzestext.

Nun enthält aber das Fabrikgesetz selber noch eine Bestimmung im Artikes 21 ², der gestattet, dass die vorgeschriebene Kündigungsfrist des Fabrikgesetzes abgeändert oder sogar wegbedungen werden kann. Zum Schutz des Arbeiters verlangt Art. 21 ² aber immerhin, dass dies nur durch schriftliche Festlegung im eigenlichen Dienstvertrag mit jedem einzelnen Arbeiter oder dann durch Gesamtarbeits- oder Normalarbeitsvertrag geschehen kann. Es genügte also nicht, dass der Unternehmer sich eine schriftliche Erklärung von seinen Arbeitern unterschreiben liess, um die fabrikgesetzliche Kündigungsfrist unwirksam zu machen. Das Gewerbegericht entschied einstimmig, und in voller Uebereinstimmung mit der bisherigen Praxis, dass hier die fristlose Entlassung in gesetzwidriger Weise erfolgt war und der Arbeiter grundsätzlich zu der im Fabrikgesetz dafür vorgesehenen Entschädigung von 6 Tagen berechtigt war. Nach diesem Entscheid suchte der Unternehmer die erfolgte fristlose Entlassung zu rechtfertigen, so dass der Arbeiter schliesslich vergleichsweise 100 Franken erhielt.