

Gesetz und Recht

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **40 (1948)**

Heft 1

PDF erstellt am: **03.07.2024**

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.

denn auch die Erklärung, die Bickel gibt. «Das nationale Gefühl», so deutet er die Ursachen, «wurde gestärkt, der Glaube an die Zukunft, an eine neue und gerechtere Wirtschafts- und Sozialordnung wiedergewonnen. Es ist nicht zu übersehen, dass der zweite Weltkrieg auch in sonstiger Hinsicht wesentlich andere soziale Reaktionen zur Folge hatte als der erste; so sei nur daran erinnert, dass der soziale Friede gerade in der Schweiz während der letzten Jahre viel weniger gestört wurde als im ersten Weltkriege, der mit dem Generalstreik vom Herbst 1918 endete. Ob freilich die neugewonnene Zuversicht nur ein kurzes Strohfeuer bleiben oder von Dauer sein wird, hängt von der Gestaltung der neuen Welt ab, die es aus den Trümmern der alten aufzubauen gilt.»

Zum Thema «Familienschutz» äussert sich Bickel eher skeptisch und spricht eigentlich nur der Mutterschaftsversicherung sowie einem grösseren rechtlichen Schutz der Familie und speziell des Kindes einen gewissen Wert zu. «Doch alle diese Massnahmen», so schliesst Bickel das Kapitel über den Familienschutz bedeutungsvoll, «sind nur Stückwerk. Gewiss, eine ‚Revision der Gesinnung und Gewissen‘ ist vonnöten, aber auch die Revision einer Rechts- und Wirtschaftsordnung, die es nicht vermochte, jedem einen gerechten Anteil an den Gütern dieser Welt zu sichern und die schliesslich zu zwei blutigen Kriegen führte, welche die Grundlagen der Zivilisation erschütterten. Wird es möglich sein, eine neue, bessere Ordnung zu schaffen? Wer vermag in der Zukunft zu lesen? Im Jahre 1721 sagte Montesquieu voraus, der Erdball werde in zweihundert Jahren nur noch eine Wüste sein. Die Geschichte hat ihm unrecht gegeben. Die Menschheit ist nicht ausgestorben; sie hat sich im Gegenteil verdoppelt. Die Französische Revolution, deren dumpfes Grollen sich schon bei Montesquieu in der Ferne hören lässt, hat ein Menschenleben später die Fesseln einer erstarrten Rechts- und Wirtschaftsordnung gesprengt und ein neues Zeitalter heraufgeführt. Wieder stehen wir an einer Schicksalswende. Der Pessimist mag fürchten, dass dem Abendland die letzte Stunde schon geschlagen hat; der Optimist wird hoffen, dass die Dunkelheit der letzten Jahre schliesslich der Morgenröte einer besseren Zeit weichen und neues Leben aus den Ruinen blühen wird.»

Mit der Herausgabe dieses bedeutenden Werkes hat sich die Büchergilde Gutenberg einmal mehr ein ausserordentliches Verdienst um die schweizerische Geschichtswissenschaft erworben.

We.

Gesetz und Recht

Fabrikgesetz Art. 26.

Die Klausel in Abs. 2, «Abweichende Vereinbarungen sind ungültig» bezieht sich nur auf diesen Absatz 2, macht aber nicht den ganzen Art. 26 zum zwingenden Recht. Wenn daher der Fabrikhaber für den Fall vorzeitiger ungerechtfertigter Vertragsauflösung dem Arbeitnehmer schriftlich eine höhere Entschädigung zusichert als den Lohn von bloss sechs Tagen, so ist dieses Versprechen klagbar.

Der als Inhaber einer Kleiderfärberei dem Fabrikgesetz unterstellte Beklagte hat mit der Klägerin am 14. März 1944 einen individuellen Arbeitsvertrag abgeschlossen, der eine Kündigungsfrist von 14 Tagen mit

dem Zahltag als Endtermin vorsieht. Ausserdem enthält der Arbeitsvertrag die Bestimmung, dass in den Saisonmonaten nicht gekündigt werden darf.

Der Arbeitgeber hat der Klägerin mit Schreiben vom 14. September 1945 die Stelle als Büglerin auf 14 Tage gekündigt und ihr am gleichen Tage den Lohn für die Kündigungszeit ausgehändigt. Mit der Behauptung, die Saison laufe von März bis Mitte Dezember, verlangte die Klägerin die Verurteilung des Arbeitgebers zur Bezahlung des Lohnes für die Zeit vom 29. September bis 15. Dezember 1945 mit Fr. 670.—.

Das Obergericht Baselland bestätigte das die Klage abweisende Urteil des erstinstanzlichen Richters:

Der Beklagte bestreitet auch heute wieder, dass die von ihm vorgenommene Kündigung in die Zeit der Saison gefallen sei. Im Färbereigewerbe beginne die Saison erst im Oktober, und da die Kündigung bereits am 14. September erfolgt sei, liege eine Vertragsverletzung seinerseits nicht vor.

Die Frage, ob die Kündigung wirklich in die Saison fiel, braucht deshalb nicht abgeklärt zu werden, weil die Klage auch dann, wenn die Darstellung der Klägerin richtig wäre, abgewiesen werden müsste.

Gemäss Art. 26, Abs. 1, des Fabrikgesetzes vom 18. Juni 1914, dem die Parteien unbestrittenermassen unterstellt sind, hat der Fabrikhaber, wenn er das Dienstverhältnis in vertrags- oder gesetzeswidriger Weise löst, dem Arbeiter als Schadenersatz einen Betrag zu bezahlen, der dem Lohne von sechs Tagen gleichkommt. Diese Entschädigung hat den Charakter einer Konventionalstrafe und steht in bewusstem Gegensatz zu Art. 97 f und Art. 353 OR, wonach bei vertragswidriger Auflösung des Dienstverhältnisses der schuldige Teil vollen Ersatz des Schadens entsprechend der Dauer der Kündigungsfrist zu leisten hat. Diese starre, dafür aber unzweideutige Regelung des Art. 26, Abs. 1, Fabrikgesetz, gilt nach Literatur und Praxis auch bei Verletzung langfristiger Dienstverträge, ist also unabhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses, der gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Kündigungsfrist und der Höhe des Schadens.

Art. 26, Abs. 2, regelt das Verfahren, das der Fabrikhaber zur Geltendmachung seines Schadenanspruches einzuschlagen hat. Der Schlußsatz lautet: « Abweichende Vereinbarungen sind ungültig. » Daraus zu folgern, dass diese Klausel den ganzen Art. 26 zum zwingenden Recht mache, würde sich mit den Regeln der Gesetzesinterpretation nicht vertragen, weil sich die Bestimmung ihrer Stellung nach nur auf Abs. 2 bezieht. Trotzdem wird im Anschluss an eine Auskunft des Eidg. Volkswirtschaftsdepartementes in der oben zitierten Literatur allgemein die Auffassung vertreten, die Vorschriften

von Art. 26 seien zwingenden Rechts. Die im Geschäftsbericht des Bundesrates für 1920 wiedergegebene und bei Burckhardt, Schweiz. Bundesrecht, Staats- und Verwaltungsrechtliche Praxis, Bd. V, Nr. 2830, abgedruckte Auskunft lautet wie folgt:

« Die Vorschriften (über die rechtswidrige Auflösung des Dienstverhältnisses) sind als zwingendes Recht zu betrachten und können deshalb weder von einem Betriebsinhaber noch von den Arbeitnehmern, noch auf dem Wege gegenseitiger Uebereinkunft oder durch einen Schiedsspruch abgeändert werden. Art. 26 gilt überall da, wo ein Fabrikarbeitsvertrag rechtswidrig gebrochen wird, und zwar unabhängig davon, ob ein Décompteverhältnis besteht oder nicht.

Das gleiche gilt aber nicht hinsichtlich der Kündigungsfristen. Diese können durch schriftliche Festsetzung im Dienstvertrag oder durch Gesamtarbeits- oder Normalarbeitsvertrag beliebig geregelt werden, unter dem Vorbehalt, dass sie für beide Parteien gleich sind. »

Freilich hätte es wenig Sinn, die Kündigungsfrist zu erstrecken, wenn im Falle des Vertragsbruchs doch nur ein Schadenersatz entsprechend einem Lohn für sechs, bzw. drei Tage bezahlt werden muss. Aus diesem Grunde und weil sich der Ausschluss abweichender Vereinbarungen offensichtlich nur auf Abs. 2 des Art. 26 bezieht, ist von Rechts wegen nichts dagegen einzuwenden, wenn der Fabrikhaber für den Fall vorzeitiger ungerechtfertigter Vertragsauflösung dem Arbeitnehmer gegenüber eine höhere Entschädigung zusichert als den Lohn von bloss sechs Tagen, zumal ein solches Versprechen für den Fabrikhaber in keiner Weise oneros wirkt. Der feste Schadenersatzbetrag in Art. 26, Abs. 1, will ja nur ein Minimum garantieren, das in keinem Falle unterschritten werden darf. Allerdings kann diese Erhöhung des gesetzlichen Schadenbetrages nur soweit zugelassen werden, als er sich zugunsten des sozial Schwächeren auswirkt und in unzweideutiger Form, also in einer schriftlichen Vereinbarung erklärt wird.

Der zwischen den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag enthält keine derartige Vereinbarung. Da die Klägerin somit mehr erhalten hat, als sie gemäss Art. 26, Abs. 1, Fabrikgesetz, bestenfalls beanspruchen könnte, ist

die Klage in Uebereinstimmung mit dem vorinstanzlichen Urteil abzuweisen.

Dr. G. Feigenwinter, Liestal,
in der «Schweiz. Juristen-Zeitung».

Wohnrecht in der Nachbargemeinde des Arbeitgebers

Ein Maschinenzeichner trat Mitte Oktober 1946 eine Stelle in der zürcherischen Gemeinde Rüschlikon an, bezog aber ein Zimmer in der benachbarten Gemeinde Thalwil, da er am Arbeitsort selbst keine passende Unterkunft finden konnte. Gleichwohl wurde ihm von den zuständigen zürcherischen Behörden die Niederlassung in Thalwil mit der Begründung verweigert, dass er nur Anspruch auf Zuzug an seinen Arbeitsort habe.

Das Bundesgericht hob diesen Entscheid indessen als verfassungswidrig auf. Durch den Bundesratsbeschluss vom 15. Oktober 1941 ist die sonst durch Artikel 45 BV gewährleistete Niederlassungsfreiheit dahin eingeschränkt worden, dass ein Anspruch auf Niederlassung in einer bestimmten Gemeinde nur noch besteht, wenn der Zuzug hinreichend begründet ist (Artikel 19), bzw. wenn die Ausübung des Berufes das Wohnen in dieser Gemeinde angezeigt erscheinen lässt (Artikel 20).

Das Bundesgericht hat wiederholt erklärt, dass es zwar in erster Linie Aufgabe des Arbeitsortes sei, einen neu zuziehenden Arbeitnehmer bei sich aufzunehmen, dass ein solcher aber auch — insofern besondere Umstände vorliegen — berechtigt ist, sich in einer Nachbargemeinde niederzulassen. Dies zum Beispiel dann, wenn es für ihn erheblich leichter ist, von letzterer Gemeinde aus seinem Erwerb nachzugehen oder wenn es ihm nicht möglich war, in der Arbeitsgemeinde

selbst Unterkunft zu finden; auch darf ihm die Niederlassung in der Nachbargemeinde nicht verweigert werden, wenn diese mit der Gemeinde des Arbeitsortes eine geographisch und wirtschaftlich zusammenhängende einheitliche Siedlung des gleichen Kantons bildet. Für den Kanton Zürich gilt dies allerdings nur insofern, als die Einheit der beiden Gemeinden nicht auf Vorortverhältnisse zurückzuführen ist.

Von Belang ist, dass Sch. nachzuweisen vermag, dass es weder ihm noch seinem Arbeitgeber möglich war, in R. eine Unterkunft zu finden, während ihm in der Nachbargemeinde Th. mehrere Zimmer angeboten wurden. Dazu kommt, dass die Arbeitsstätte des Rekurrenten unmittelbar an der Grenze der beiden Gemeinden liegt, so dass schon jetzt eine grössere Zahl von Arbeitern der gleichen Firma in Thalwil wohnt.

Unter diesen Umständen hielt das Bundesgericht die Gutheissung der Beschwerde für angezeigt. Das will nicht heissen, dass der angefochtene Entscheid geradezu willkürlich sei, denn bei der Beurteilung staatsrechtlicher Beschwerden wegen Verletzung von Art. 45 BV aus Gründen der Wohnungsnot hat das Bundesgericht eine freiere Stellung, als dies auf dem Boden von Art. 5 BV der Fall wäre. Es genügt, dass ganz besondere Verhältnisse, die nicht ausser acht gelassen werden dürfen, unberücksichtigt geblieben sind (Urteil vom 12. Dezember 1947 i. S. Sch. c. Zürich, Regierungsrat).