Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 40 (1948)

Heft: 6

Rubrik: Gesetz und Recht

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 12.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Lohn bei Verhinderung an der Arbeitsleistung (Art. 335 OR)

Der Begriff des «Dienstpflichtigen» in Art. 335 des Obligationenrechts ist in weitestem Sinne zu interpretieren.

Der Kläger stand seit 1932 in Arbeit bei dem Beklagten zu einem Stundenlohn von Fr. 2.80. Am 8. Juli erkrankte er, musste seine Arbeit aufgeben und ist heute noch arbeitsunfähig. Am 8. August kündigte ihm der Beklagte auf den 20. August.

Der Arbeitnehmer klagte hierauf auf eine Entschädigung von Fr. 1500.— gemäss Art. 335 OR «für eine verhältnismässig kurze Zeit bei einem auf längere Dauer abgeschlossenen Dienstvertrag». In diesem Betrag ist eine Entschädigung für vier Ferientage inbegriffen, da der Beklagte Mitglied eines Verbandes ist, der mit dem Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverband einen Gesamtarbeitsvertrag mit gewissen Ferienbestimmungen abgeschlossen hat.

Der Beklagte bestreitet die ganze Forderung und will einzig Bezahlung von Lohn für 14 Tage während der Krankheit des Klägers übernehmen, das heisst den Gegenwert für die Kündigungsfrist. *Er begründet diese Haltung damit, dass Art. 335 nicht auf «Arbeiter», sondern nur auf Angestellte anwendbar sei.*

Das Gericht stellt demgegenüber fest, dass der in Art. 335 verwendete Begriff des Dienstpflichtigen in weitestem Sinne anwendbar ist, dies im Gegensatz zum Begriff des Dienstherrn. Ebenso unrichtig ist es, die Entschädigung nur nach der Kündigungsfrist bemessen zu wollen; wesentlich ist hier einzig die Dauer des Dienstverhältnisses.

Als der Kläger erkrankte, befand er sich seit rund 15 Jahren im Dienste des Beklagten; es handelt sich somit um einen auf längere Dauer abgeschlossenen Dienstvertrag, auf Grund dessen der Kläger die Entschädigung verlangen kann.

Auf Grund dieser Ueberlegungen und angesichts der Tatsache, dass die vier Ferientage in jedem Fall geschuldet sind, hat das Gericht die Klage vollumfänglich zugesprochen.

(Gewerbegericht des Kantons Genf, 28. XI. 47, in «Die Volkswirtschaft».)

Einhaltung des allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages (Art. 323 OR)

Es liegt im öffentlichen Interesse, dass allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge, wie derjenige für das Gastgewerbe, in jedem Fall respektiert werden.

Die Klägerin bezog während der 11 Monate, da sie im Dienste des Beklagten stand, für Kost und Logis eine zwischen 60 und 80 Fr. schwankende Entschädigung pro Monat, während der Gesamtarbeitsvertrag einen Betrag von monatlich Fr. 40.— als Zimmerentschädigung und Fr. 4.— pro Tag als Verpflegungsvergütung vorsieht. Die Klägerin macht aus diesem Grund eine Forderung von Fr. 1040.— geltend und verlangt ausserdem Fr. 120.— als Entschädigung für vorzeitigen Vertragsbruch, da sie, nachdem ihr auf den ordentlichen Termin gekündigt worden war, fristlos entlassen wurde. Von dem so errechneten Totalbetrag hat die Klägerin eine Summe von Fr. 755.— bereits auf Grund der bisherigen Zahlungen abgezogen, so dass ihre Forderung noch Fr. 1160.— beträgt.

Der Beklagte erklärt sich mit der Zahlung von Fr. 120.— für den Rest der Kündigungsperiode einverstanden, bestreitet aber eine Zahlungspflicht hinsichtlich der verlangten höheren Entschädigung mit dem Hinweis, dass die Klägerin nur eine Arbeitsdauer von wöchentlich 42 Stunden gehabt habe, während der Gesamtarbeitsvertrag Normalarbeitswochen von 72 Stunden vorsehe.

Das Gericht stellt einmal mehr fest, dass ein öffentliches Interesse an der

unbedingten Einhaltung allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsverträge besteht. Dieses öffentliche Interesse überwiegt wesentlich gegenüber dem Privatinteresse, und daher müssen die Gerichte, ohne auf Verzichte der einen oder andern Partei Rücksicht zu nehmen, darüber wachen, dass diese Verträge stets loyal angewendet werden.

Das Gericht kann sich der Auffassung des Beklagten, dass eine zwischen 60 und 80 Fr. im Monat variierende Entschädigung an eine Angestellte eines Tea-Rooms, unter Berücksichtigung einer Beanspruchung von nur 42 statt 72 Stunden, bei weitem den im Gesamtarbeitsvertrag vorgesehenen Leistungen für Kost und Logis gleichkomme, nicht anschliessen. Tatsächlich erwähnt Art. 2 des Gesamtarbeitsvertrages keineswegs, dass der für die verschiedenen Angestelltenkategorien aufgestellte Stundenplan als Zeitmass zu gelten habe und die Gesamtheit der zu bezahlenden Entschädigungen pro rata der Arbeitsstunden an Hand dieses Maßstabes zu berechnen sei.

Wenn die Arbeitszeit der Serviertöchter in den Tea-Rooms kürzer ist, so ist dies, wie der Beklagte selbst zugibt, darauf zurückzuführen, dass die wesentlich schwierigere Kundschaft dieser Geschäfte eine grössere Anstrengung des Personals bedingt, weshalb es im wohlverstandenen Interesse des Beklagten lag, wenn die Serviertöchter nicht mehr als 42 Stunden in der Woche arbeiteten.

Trotz dieser weniger belasteten Arbeitszeit, die bei Rücksichtnahme auf die Bedeutung des Trinkgeldes in der Entlöhnung der Serviertochter nicht nur Vorteile brachte, ist zuzugeben, dass das Personal dem Arbeitgeber seine ganze Zeit widmete. Die Klägerin war ausserdem Ablöserin, weshalb nicht anzunehmen ist, dass sie bei ihrer unregelmässigen Arbeitszeit noch in einem andern Betrieb hätte arbeiten können. Zudem hätte dies der Arbeitgeber wohl kaum geduldet, nachdem der Zweck des reduzierten Stundenplanes gerade darin liegt, dem Personal die nötige Erholung von der ausserordentlichen Anstrengung während der Arbeit zu gewähren.

Auf Grund dieser Ueberlegungen berechnet das Gericht die Entschädigung wie folgt:

11 Monate Zimmerentschädigung à Fr. 40.— monatlich	440.—
11 Monate Verpflegungsentschädigung à Fr. 120.— monatlich	1320.—
Entlassungsentschädigung . .	120.—
Total	1880.—
Abzügl. bisherige Zahlungen .	755.—
	1125.—

Wollte man nur den Gesamtarbeitsvertrag berücksichtigen, so hätte die Klägerin somit Fr. 1125.— zu fordern. Immerhin ist zu beachten, dass, wenn der Arbeitgeber den Vertrag verletzt hat, ihm dies nur möglich war, weil das Verhalten der Angestellten es ihm erleichterte. Trotzdem sie die ihr zustehenden Vorteile des Gesamtarbeitsvertrages kannte, hat sie erst Klage geführt, als sie entlassen wurde. Das Gericht trägt dem Rechnung, indem es gemäss Art. 2 ZGB die der Angestellten zustehende Entschädigung um einen Drittel kürzt und auf Fr. 750.— insgesamt festlegt.

(Gewerbegericht des Kantons Genf, 4. VI. 47, in «Die Volkswirtschaft».)

Gleichsetzung von Lohnersatzanspruch mit Lohnanspruch (Art. 62 KUVG).

Als Lohn gilt auch die Lohnausfallentschädigung gemäss Lohnersatzordnung vom 20. Dezember 1939.

Nach Art. 62, Abs. 2, KUVG endet die Versicherung mit dem Ablauf des zweiten Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhört. Diese Bestimmung soll die Lückenlosigkeit der Nichtbetriebs-Unfallversicherung gewährleisten in dem Sinne, dass letztere auch an Sonn- und Feiertagen sowie während kurzer Zwischenzeiten infolge Stellenwechsels u. dgl. andauert. Lohnanspruch heisst zwar an sich Anspruch auf Entgelt für geleistete Arbeit. Das Gesetz kennt aber

auch den Fall eines Lohnanspruchs ohne effektive Arbeit als Gegenleistung: Nach Art. 335 OR hat bei einem auf längere Dauer abgeschlossenen Vertrag der Dienstpflichtige, wenn er an der Leistung der Dienste durch Krankheit, schweizerischen obligatorischen Militärdienst oder ähnliche Gründe, ohne sein Verschulden verhindert wird, gleichwohl für eine verhältnismässig kurze Zeit Anspruch auf Lohnzahlung. Dazu kommt der gesetzliche oder vertragliche Lohnanspruch während der Ferien. Sodann haben die Kriegs- und Krisenzeiten Verhältnisse mit sich gebracht, unter deren Einfluss zum Schutze des Arbeitnehmers gegen unverschuldete Verdienstlosigkeit Massnahmen getroffen wurden, die ihm einen Lohnersatz verschafften. Eine derartige Massnahme bildet zum Beispiel die Arbeitslosenunterstützung gemäss BRB vom 5. August 1918.

Beim Anspruch auf Lohnausfallentschädigung gemäss Lohnersatzordnung vom 12. Dezember 1937 ist die rechtliche Lage ähnlich. Es handelt sich um einen Ausbau dessen, was in Art. 335 OR bezweckt ist, in sozialpolitischer Richtung. Der Lohnersatz bedeutet ein Aequivalent des eigentlichen Lohnes; er hat die gleichen wirtschaftlichen und sozialen Funktionen auszuüben. Wenn er auch in seinem Grundbetrag nach den Haushaltungskosten und nach der Kinderzahl und in seinem übrigen Bestandteil nach dem ausfallenden Lohn bemessen ist, so hängt das damit zusammen, dass die ersterwähnten Faktoren nach modernen Begriffen Elemente des Lohnes sind und dass überhaupt die Entwicklung vom Leistungslohn zum Soziallohn im Zuge der Zeit liegt. Der Lohnersatz ist also seiner Bestimmung nach nicht grundsätzlich verschieden vom eigentlichen Arbeitslohn. Da die Institution des Lohnersatzes sämtlichen Wehrmännern zugute kommt, gleichviel, ob ihr Dienstverhältnis etwa auch unter Art. 335 OR falle oder nicht, hat naturgemäss die dortige Garantie des Lohnanspruchs für verhältnismässig kurze Dauer von Militärdienst keine praktische Berechtigung mehr. Tatsächlich wurde bereits durch Art. 22 der Ausführungsverordnung vom 4. Januar 1940 zur Lohnersatzordnung Art. 335 OR in bezug auf den Militärdienst für die Geltungsdauer des Bundesratsbeschlusses ausser Kraft gesetzt. Das bildet eine Bestätigung dafür, dass der Lohnausfallentschädigung faktisch gleiche Bedeutung zukommt wie dem eigentlichen Lohn. Somit steht einer Gleichsetzung des Lohnersatzanspruchs auch mit dem Lohnanspruch im Sinne von Art. 62, Abs. 2, KUVG nichts entgegen. Im übrigen wäre es höchst ungerecht, wenn einerseits einem nicht militärdienstpflichtigen Arbeitnehmer während der nach Art. 335 OR in Betracht fallenden Zeit die Vorteile von Art. 62, Abs. 2, KUVG gewährt blieben, anderseits aber diese Vorteile dem Aktivdienst leistenden Arbeitnehmer infolge seiner Landesverteidigungstätigkeit verloren gingen.

(Eidg. Versicherungsgericht Luzern, 20. XI. 1946, «Schweiz. Juristenzeitung», Bd. 44 [1948], Heft 4, S. 58.)

Untermiete

Die Bestimmung, wie sie in Mietverträgen häufig ist, dass die Untermiete *ohne Einwilligung* des Vermieters untersagt ist, bedeutet, dass dazu die Genehmigung des Vermieters nötig ist. Das hat nach der Rechtsprechung zur Folge, dass der Vermieter sich nur bei ausreichenden Gründen der Untermiete widersetzen kann. Ein absolutes Verbot der Untermiete ist bei diesem Wortlaut des Vertrages unzulässig. (Urteil des Appellationsgerichts Baselstadt vom 10. März 1947.) *Bl.*