

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau für die Schweiz : Monatsschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 4 (1912)
Heft: 6

Artikel: Heimarbeit und Kündigungspflicht
Autor: Stoboy, Erich
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-349916>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 08.02.2025

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

den Arbeiterinnen, die es wünschen, gestattet wird, am Nachmittag zu Hause zu bleiben.

Die müssen wirklich wenig Verständnis für die Arbeiterinnen haben, die sie zwingen wollen, wegen 2 oder 3 Stunden Arbeit den oft weiten Weg von der Wohnstätte zur Fabrik und zurück zu machen und dadurch verhindern, dass die ohnehin durch Familienpflichten überlastete Arbeiterin der Sonntagsruhe teilhaftig werde, weil sie ihre Hausgeschäfte nicht am Samstagnachmittag besorgen konnte.

Seitens des Schweizerischen Textilarbeiter-Verbandes wurden hierzu noch folgende Wünsche geltend gemacht:

1. *Es sei vorzuzorgen, dass in Appreturwerkstätten die mit Rücksicht auf die Gesundheit der Arbeiter notwendigen Ventilationseinrichtungen angebracht werden müssen und dass die betreffenden Räume nicht über das für die Arbeiter zuträgliche Mass hinaus geheizt werden dürfen.*

2. *In Fällen, wo in grösserer Zahl Arbeiterinnen beschäftigt werden, seien « Stillstuben » einzurichten, das heisst Räume zu reservieren, wo die Mütter, die ihre Kinder stillen, dieser Pflicht ungehindert obliegen können.*

Es handelt sich da um Wünsche, die wenigstens in der Ausführungspraxis des Art. 3 berücksichtigt werden müssten, wenn es nicht möglich sein sollte, allgemein gültige Bestimmungen darüber ins Gesetz aufzunehmen.

Zu Ziffer 1 möchten wir betonen, dass es, nachdem die eidgenössische Unfall- und Krankenversicherung demnächst in Kraft tritt, auch im ureigensten Interesse des Bundes liegt, die Unternehmer zu veranlassen, alles zu tun, was der Verhütung von Unfällen und Krankheiten oder der Abschwächung ihrer Folgen dient. Ganz besonders Fabriketablissemante, in denen gesundheitsschädliche Stoffe verarbeitet werden oder in denen die Unfallgefahr gross ist.

Was die unter Ziffer 2 gewünschte Einrichtung der « Stillstuben » anbetrifft, so wird diese überall leicht durchführbar sein, wo bereits Speiseräume existieren, und das dürfte wohl für die meisten grössern Fabriketablissemante zutreffen.



Heimarbeit und Kündigungspflicht.

Eine der umstrittensten Rechtsfragen auf gewerblichem Gebiet war bisher die, ob der Heimarbeiter Anspruch auf Kündigung und damit auf ununterbrochene Beschäftigung, respektive auf Schadenersatz wegen Nichtbeachtung der Kündigungsfristen, habe. Im allgemeinen ging die Rechtsprechung bis zum Inkrafttreten des neuen Obligationenrechts dahin, dass dies nicht der Fall sei.

Da nach den Uebergangsbestimmungen des Zivilgesetzbuches das alte Obligationenrecht nunmehr zu den — insbesondere — aufgehobenen Gesetzen gehört, können wir davon absehen, das alte Recht hier irgendwie in Betracht zu ziehen. Wir legen daher unseren Betrachtungen lediglich das am 1. Januar 1912 in Kraft erwachsene Obligationenrecht zugrunde, um die Frage zu beantworten: Hat der Heimarbeiter nach *geltendem* Recht Anspruch auf Kündigung, respektive Schadloshaltung, oder nicht?

Die Antwort kann nur ein unumwundenes *Ja* sein. Sie stützt sich auf den Dienstvertrag im Obligationenrecht, und soll in nachfolgendem bewiesen werden:

Zu diesem Zweck ist es notwendig, zunächst den Begriff « Heimarbeiter » genau klarzulegen und zu umschreiben, um feststellen zu können, ob der Dienstvertrag oder, wie dies letzthin vom Genfer Gewerbegericht geschah, der Werkvertrag des Obligationenrechtes dem Heimarbeiter gegenüber zur Anwendung kommt.

Wie schon das Wort Heimarbeiter ohne weiteres und jedem verständlich erkennen lässt, handelt es sich hierbei um einen in seiner Wohnung — seinem *Heim* — tätigen Menschen, der dort allein, oder auch mit seinen Familiengliedern, und zwar *für fremde Rechnung*, arbeitet. Dass es sich um *fremde* Rechnung, *fremden* Auftrag handelt, geht aus dem zweiten Teil der für ihn üblichen Bezeichnung *Heimarbeiter*, und zwar im Gegensatz zum Unternehmer, hervor. Das Wort Arbeiter involviert, dass seine Träger die von ihnen auszuführenden Aufträge nach *vom Unternehmer gegebener Anleitung oder gegebenen Mustern* etc. auszuführen haben, und dass ihnen *rechtlicher* Anteil am Gewinn im allgemeinen nicht zusteht. Dass sie also *gegen Lohn*, und zwar ohne Rücksicht auf die Form desselben — Taglohn, Wochenlohn, Stück- oder Akkordlohn etc. — beschäftigt werden. Da alles soeben Gesagte auf den Heimarbeiter zutrifft, kann man es nur der Neuheit des Gesetzes zuschreiben, wenn ein Gericht statt des Dienstvertrages den Werkvertrag des Obligationenrechtes dem Heimarbeiter gegenüber zur Anwendung bringt und ihn damit zum Unternehmer stempelt; obwohl er weder am Gewinn teilnimmt, noch auch dem *Besteller* — Kunden — gegenüber irgendwelche Verantwortung trägt. *Besteller aber ist nicht der Unternehmer, welcher dem Heimarbeiter Arbeit gibt und Lohn dafür zahlt, sondern der Kunde, welcher das von ihm bestellte Werk nach Fertigstellung erhält und in Gebrauch nimmt.*

Wie unrichtig die Anwendung des Werkvertrages auf den Heimarbeiter ist, geht, abgesehen von dem schon Gesagten, aber auch aus dem Arbeitsprozess selbst hervor. Der Werkvertrag spricht von der Bestellung eines *Werkes* beim *Unternehmer*. Nun bedarf es keines Beweises, dass der Heimarbeiter in der Regel nur einen Teil des Werkes ausführt, dass die Räder oder ein bestimmtes Rad der Uhr, oder das Zusammensetzen derselben, keine Uhr, kein Werk sind, während doch der Besteller — der Kunde — das Werk, *die Uhr*, haben will. Um dieses zu vollbringen, sind mehr Arbeiter — mehr Heimarbeiter — nötig, und erst ihre dem Unternehmer geleisteten, gemeinsamen *Dienste* (Arbeiten), *nicht Unternehmungen*, vollenden das Werk. Dasselbe trifft natürlich auch bei fast allen anderen Handwerken, so bei den Webern, Schneidern etc. zu. Eine Abweichung findet nur statt, wo, wie in der Halbfabrikation, das Teil gewissermassen zum Ganzen wird und dem Verfertiger als Werk *erscheint*, ohne deswegen in Wahrheit eines zu sein. Doch können wir uns ein weiteres Eingehen hierauf sparen; festgestellt sei nur noch, dass zur Ausführung eines *Werkvertrages* in der Regel auch die Beschaffung, der Einkauf der Materialien gehört; welches wohl vom Unternehmer, sagen wir dem

Schneidermeister, nicht aber seinem Heimarbeiter, geschieht.*)

Damit dürfte zur Evidenz bewiesen sein, dass es sich beim Heimarbeiter nicht um den Werkvertrag, nicht um Unternehmungen, sondern um den Dienstvertrag handeln kann, weil eben nur **Dienste** (Arbeiten), in Frage kommen

Dies einmal festgestellt, ergibt sich der glatte Beweis unserer Behauptung, wonach der Heimarbeiter Kündigung und eventuelle Schadloshaltung von seinem Dienstherrn (Arbeitgeber) zu beanspruchen hat, aus dem Dienstvertrag des Obligationenrechtes von selbst.

Nach altem, nunmehr verlassenem Recht, hatte *der in der Werkstätte des Unternehmers beschäftigte Arbeiter, Handwerker, Anspruch auf ununterbrochene Beschäftigung, Kündigung, und, Fehlbaren gegenüber, auf Schadloshaltung.* Das Gleiche wurde dem Heimarbeiter, dem ausserhalb der Behausung des Unternehmers beschäftigten Dienstpflichtigen versagt. Diese Rechtsauffassung hat sich derart eingebürgert, dass es ernstester Arbeit bedarf, diese, dem Heimarbeiter ungünstige und durch den gegenwärtigen Rechtszustand in keiner Weise mehr gestützte Auffassung und Praxis zu beseitigen.

Der Dienstvertrag des Obligationenrechtes spricht von seiner ersten bis zur letzten Zeile lediglich von Dienstpflichtigen und Dienstherrn, von Diensten, ihrer Ausföhrung und Bezahlung, und macht nicht mit *einem Wort einen Unterschied* zwischen Diensten, welche in der Werkstatt des Dienstherrn, und solchen, welche *ausserhalb derselben* verrichtet werden.

Schon hieraus ergibt sich klar, dass, die Erfüllung der im Dienstvertrage niedergelegten Bedingungen vorausgesetzt, **alle Dienstverpflichtungen**, soweit sie nicht durch andere Gesetze (Fabrikgesetz) geregelt werden, *unter der Judikatur des Dienstvertrages im Obligationenrecht fallen. Also auch die Dienstverpflichtung des Heimarbeiters gegenüber dem Unternehmer oder Dienstherrn.*

Darüber hinaus wird der Anspruch des Heimarbeiters auf Kündigung, ausreichende Beschäftigung und eventuelle Schadloshaltung im Gesetz selbst noch *ganz direkt geschützt*, wie ich im Folgenden beweisen werde.

Der Lohnzahlungsmodus gegenüber dem Heimarbeiter ist, der Regel nach, die Bezahlung auf Stück, der Stücklohn. Nach § 319, II., Dienstvertrag des Obligationenrechtes, liegt auch dann ein Dienstvertrag vor, wenn der Lohn *nicht nach der Zeit*, sondern nach *Massgabe der geleisteten Arbeit* — nach *Stück* oder *Akkord* — entrichtet wird. Voraussetzung ist lediglich, dass der Dienstpflichtige *auf bestimmte oder unbestimmte Zeit angestellt oder beschäftigt wird.* Dies vorausgesetzt, liegt ein Dienstvertrag vor, welcher nach § 320 Obligationenrecht keiner besonderen Form bedarf. Wir sehen, dass das Vorliegen der Bezahlung nach Stück oder Akkord die durch das Obligationenrecht dem Dienstherrn gegenüber dem Dienstpflichtigen auferlegten Verpflichtungen *in keiner Weise aufhebt.* Im Gegenteil wird auch in diesem Fall der Dienstvertrag im Obligationenrecht *ausdrücklich als massgebend erklärt.*

Die Stück- oder Akkordlohnform schliesst also die Verpflichtung zur Kündigung und ausreichender Beschäftigung *nicht aus.* Ebenso liegt es aber auch mit der Beschäftigung ausserhalb der Behausung des Arbeit- oder Dienstgebers. In Frage kommen hier die §§ 329 und 331 des Obligationenrechtes.

§ 331 sagt im ersten Absatz: Arbeitet der Dienstpflichtige auf *Stücklohn* oder *im Akkord* während der

* Aber auch da, wo der Stoff vom Besteller geliefert wird, rechnet sich der Unternehmer, d. h. der vom *Kunden* Beauftragte, neben der Vergütung seiner Arbeit, seiner Unkosten, des Risikos etc. einen Geschäftsgewinn an, während dem Heimarbeiter nur der nackte Lohn verbleibt.

Arbeitszeit *ausschliesslich* für **einen Dienstherrn**, so hat er für die Dauer des Vertragsverhältnisses darauf Anspruch, dass ihm genügende Arbeit zugewiesen werde. Hier finden wir als Voraussetzung für die berechnete Geltendmachung von Ansprüchen die Bestimmung, dass der Dienstpflichtige nur für **einen** Dienstherrn arbeitet. Der Dienstpflichtige, welcher Anspruch auf Kündigung etc. erheben, gleichzeitig aber für *mehrere* Unternehmer oder Dienstherrn arbeiten würde, wäre mit seinen Ansprüchen abzuweisen. Wir finden die Uebung, gleichzeitig für mehrere Unternehmer zu arbeiten, im Gegensatz zur Heimarbeit, in der *Hausindustrie* bei den Hausindustriellen, welche jedoch unter keinen Umständen mit den Heimarbeitern verwechselt werden dürfen. Die Hausindustrie unterscheidet sich von der Heimarbeit dadurch, dass sie neben den Familienangehörigen auch fremde Arbeitskräfte beschäftigt, und denen gegenüber ohne weiteres als Unternehmer auftritt. Sie kommen dem wirklichen und selbständigen Unternehmer dadurch näher, dass sie neben dem Arbeitslohn einen Gewinn erzielen, und zwar aus den an sie gezahlten Arbeitslöhnen. Gewissermassen ein Vermittlergewinn neben dem Arbeitslohn. Hebt nun schon die Abgabe von Arbeit und daraus erzielter Gewinn, oder — in Auslegung des Dienstvertrages — die Weitergabe übernommener Dienstpflicht an Dritte den Charakter als Arbeiter auf, so steht eine solche Arbeitsvermittlung, Zwischenmeisterei, Ferggerei, auch ganz direkt im Gegensatz zum Dienstvertrag des Obligationenrechtes, weil nach § 327 daselbst, der Dienstpflichtige die versprochenen Dienste in *eigener* Person zu leisten hat.

Abgesehen von dem, treffen wir in der Hausindustrie, wie schon gesagt, oft die Inanspruchnahme, das Arbeiten für **mehrere Geschäfte, respektive Dienstherrn.** Der Hausindustrielle, Zwischenmeister, Fergger, ist also nach dem Willen des Gesetzes von den Bestimmungen des Dienstvertrages ausgeschlossen. Er ist kein Arbeiter, sondern eine Art Unternehmer; verrichtet die ihm übertragenen Dienste nicht selbst, und hat ausser dem auf seinen Teil fallenden Arbeitslohn einen Gewinn. Er hat gesetzlich keinen Anspruch auf Kündigung und ausreichende Beschäftigung, respektive Schadloshaltung.

Ganz anders der Heimarbeiter. Er hat lediglich seinen Arbeitslohn, verrichtet die ihm übertragenen Dienste selbst und ist durch Hergabe seiner Wohnung zur Werkstatt etc. etc. dem in der Werkstatt des Dienstherrn beschäftigten Arbeiter gegenüber im Nachteil. Der Dienstvertrag bietet nicht die geringste Möglichkeit, den Heimarbeiter von seinen Bestimmungen auszuschliessen, und dem rückständigen und rücksichtslosen Unternehmertum, neben den durch die Beschäftigung von Heimarbeitern ergatterten Vorteilen,

den Heimarbeiter auch noch in jeder Beziehung rechtlos zu überantworten und ihm die Segnungen des Gesetzes zu entziehen.

Hinzu kommt, dass die Worte des § 331: arbeitet der Dienstpflichtige auf *Stücklohn* oder *im Akkord* während der *Arbeitszeit* **ausschliesslich für einen Dienstherrn**, jeden Sinn verlieren würden, wenn man sie nicht auch auf diejenigen anwenden wollte, die ausserhalb der Behausung und Werkstatt des Dienstherrn von ihm beschäftigt werden. Denn innerhalb seines Hauses, innerhalb der Werkstatt des Dienstherrn ist der Gedanke, dass seine Arbeiter auch noch für andere Unternehmer tätig sein können, doch absurd.

Die Voraussetzung für das Zutreffen des Dienstvertrages ist eben nicht, ob der Arbeiter *innerhalb* oder *ausserhalb* der Behausung des Unternehmers, ob er als Werkstatt- oder Heimarbeiter beschäftigt wird, sondern ob er

innerhalb der Arbeitszeit, lediglich für einen

Dienstherrn arbeitet. Das Vorhandensein dieser Voraussetzung wäre, auf Einrede hin, unter Beweis zu stellen.

Aber auch § 329 des Obligationenrechtes zeigt uns, dass vom Dienstvertrage auch die ausserhalb der Behausung des Dienstherrn beschäftigten Arbeiter, also auch die *Heimarbeiter*, unter die Bestimmungen des Dienstvertrages fallen. Er lautet:

Arbeitet der Dienstpflichtige auf Stücklohn oder im Akkord **nicht** unter der *Aufsicht* des Dienstherrn, so finden *hinsichtlich* der Verantwortlichkeit für den Stoff und der vertragsgemässen Ausführung der Arbeit die Bestimmungen über den Werkvertrag entsprechende Anwendung.

Auch hier regelt also der Dienstvertrag diejenige Arbeit, diejenige Dienstauführung, welche *nicht* unter der Aufsicht des Dienstherrn stattfindet, und das ist eben die Arbeit, welche nicht in der *Werkstatt* oder Behausung des Dienstherrn, sondern *ausserhalb* derselben ausgeführt wird. Er — der Dienstvertrag — zieht damit ausdrücklich auch die ausserhalb des Unternehmerbannkreises hergestellte Arbeit in den Bereich *seiner* *Judikatur*. Aus dem Worte *hinsichtlich* ergibt sich dann noch, dass *nur in diesem bestimmten Fall* der **Werkvertrag** in Frage kommt, während er sonst durch den Dienstvertrag ausgeschlossen ist. Haben wir also festgestellt, dass es sich beim Heimarbeiter nicht um den Werkvertrag, sondern nur um den Dienstvertrag handeln kann, weil der Heimarbeiter Arbeiter oder Dienstpflichtiger wie der Werkstattarbeiter ist, dass der Dienstvertrag einen Unterschied zwischen Werkstatt- und Heimarbeiter nicht kennt, Stück- und Akkordlohn dem Zeitlohn ausdrücklich gleichstellt und ganz bewusst auch die Verhältnisse der ausserhalb der Werkstatt des Unternehmers beschäftigten Arbeiter regelt, so ergibt sich, dass auch für den Heimarbeiter der Absatz II des § 331 des Obligationenrechtes *volle Gültigkeit hat*.

Danach hat auch der Heimarbeiter Anspruch auf volle Beschäftigung und, eventuell, Schadenersatz.

Kündigungspflicht- und -zeit richten sich nach § 347 ff. Interessant und der Aufmerksamkeit aller empfohlen, welche mit gewerblicher Rechtsprechung zu tun haben *), ist § 348. Er ist zwingendes Recht und schliesst bei Dienstverhältnissen, welche über ein Jahr gedauert haben, die *Kündigungslose Entlassung selbst dann aus*, wenn eine dahingehende Vereinbarung zustande gekommen ist.

Die Kündigungsfristen betragen nach § 348 II. für den gewerblichen Arbeiter mindestens 14 Tage. Liegt eine Vereinbarung nicht vor, zwei bis drei Monate.

Auch sonst ist das neue Obligationenrecht, respektive die Regelung des Dienstvertrages der Beachtung durchaus wert. Ein hervorstechender Zug desselben ist das Streben nach Unparteilichkeit, nach Gerechtigkeit in ihm. Wo immer möglich, wird unberechtigter Gewinnsucht und Willkür ein Riegel vorgeschoben. Dies tritt besonders in Erscheinung bei Regelung der Kündigungsvorschriften ländlicher Dienstverhältnisse. Im landwirtschaftlichen Dienstverhältnis mit Hausgemeinschaft kann der Dienstherr einen Dienstpflichtigen, der während des ganzen Sommers bei ihm gearbeitet hat, im September, Oktober und November, und der Dienstpflichtige dem Dienstherrn, der ihn während des ganzen Winters im Dienste behalten hat, in den Monaten Februar, März und April, nur je auf *sechs* Wochen kündigen. Ob dies ein Vorteil oder Nachteil für den Angestellten, den Arbeiter ist, können wir dahingestellt sein lassen. Unverkennbar jedoch wollte damit der Gesetzgeber verhüten, dass der Dienstpflichtige seinen Dienstherrn verlässt, wenn der Letztere seiner am nötigsten

bedarf, und der Dienstherr seinen Dienstpflichtigen auf die Strasse setzt nach dem Wort: der Moor hat seine Schuldigkeit getan, er kann gehen.

Derselbe Gedanke war massgebend bei der Regelung der Kündigungspflicht, wie wir sie im § 348 finden, und derselbe Wille, durch den Dienstvertrag die Willkür zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern möglichst auszuschalten, läuft wie ein roter Faden durch das ganze Gesetz.

Sache der Rechtsprechung ist es nunmehr, diesem Willen des Gesetzgebers überall zum Durchbruch zu verhelfen. Sache aller Arbeitervertreter und -Organisationen ist es, durch einheitliche Auffassung und Auslegung den die Arbeiter schützenden Willen des Gesetzes publik zu machen und in immer weitere Kreise zu tragen. Insbesondere aber ist dies die Aufgabe derjenigen Gewerkschaften, welche noch mit Heimarbeitern zu tun haben; sie müssen mit allen Mitteln dafür sorgen, dass diesen die Vorteile des Gesetzes, d. h. des Dienstvertrages zugute kommen. Der Gesetzgeber wollte das Unrecht beseitigen, soweit dies durch ein Gesetz geschehen kann. Es würde seinem Willen nicht entsprechen, die Heimarbeiter hiervon auszunehmen. Wortlaut und Sinn des Dienstvertrages geben auch dem Heimarbeiter Anspruch auf Kündigung, ausreichende Beschäftigung, und, Schuldaren gegenüber, auf Schadenersatz. *Principiis obsta.* *Erich Stoboy.*



Tarifverträge im schweizerischen Schneidergewerbe.

Ueber die Regelung der Arbeitsverhältnisse im Schneidergewerbe der Schweiz wird uns vom *Schneiderverband* folgendes geschrieben:

Der Schweiz. Schneiderverband hat schon vor längerer Zeit auf Grund genauer örtlicher Erhebungen Tarife zusammengestellt. Eine erste Publikation hierüber im Fachorgan behandelte Umfang und Art der geltenden Tarife, während der Inhalt derselben einer weiteren Veröffentlichung vorbehalten bleibt. Aus der erfolgten Publikation ist ersichtlich, dass der Schneiderverband zurzeit in 42 Orten mit 425 Firmen im Tarifverhältnis steht. Davon betroffen sind rund 3150 Arbeiter und Arbeiterinnen, wovon jedoch nur etwa 1800 im Verband sind. Es wird dadurch die alte, recht betrübende Tatsache erhärtet, dass es noch gar viele jener schmarotzenden Arbeiter gibt, die skrupellos die Vorteile geniessen, die andere kämpfend errungen haben. Es steht dem Schneiderverband da noch ein grosses Feld offen, wo er unter Betonung seiner materiell und geistig fruchtbaren Tätigkeit die vielen Indifferenten für sich zu gewinnen suchen muss.

Entsprechend der Zusammensetzung des Verbandes bezieht sich der Grossteil der abgeschlossenen Tarife auf die Massschneiderei; nur an 5 Orten sind in der Konfektion solche vereinbart worden, woran 14 Firmen mit rund 600 Arbeitern partizipieren.

Die meisten Tarife sind korporativer Natur. Der « Arbeitgeber-Verband für das Schneider-

* Auch den Gewerkschaften bei Lohnbewegungen etc.