

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

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 32 (1940)

Heft: 12

Rubrik: Arbeitsrecht

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>

40 Prozent des Bankkapitals steht demnach direkt unter öffentlichem Einfluss. Nicht inbegriffen sind dabei solche Institute, die trotz ihrer privatrechtlichen Form von der öffentlichen Hand beeinflusst werden können, wie das zum Beispiel bei der Schweizerischen Volksbank durch die Bundesbeteiligung der Fall ist. Ein ansehnlicher Teil, 15 Prozent des Bankkapitals, wird von Genossenschaften verwaltet, wobei die Genossenschaftliche Zentralbank mit einer Bilanzsumme von 140 Millionen Franken neben der Schweizerischen Volksbank im Vordergrund steht. Durch die staatlichen, kommunalen und genossenschaftlichen Bankinstitute zusammen werden 55 Prozent der den Banken anvertrauten Kapitalien verwaltet.

Arbeitsrecht.

Ablehnung der Tariflohnnachforderung. Ein organisierter auswärtiger Maurer richtete gegen seinen nichtorganisierten bernischen Arbeitgeber eine Klage auf Zahlung der Differenz zwischen dem Tariflohn und dem mit dem Arbeitgeber vereinbarten niedrigeren Lohn. Das Gewerbegericht der Stadt Bern hat jedoch diese Klage abgewiesen, mit folgender Begründung: Nach der gegenwärtig geltenden Rechtsordnung sind auf einen Gesamtarbeitsvertrag nur die Mitglieder der kontrahierenden Verbände verpflichtet. Nachträgliche Forderungen von Mehrlohndifferenzen können im Hinblick auf die zwischen den Dienstvertragsparteien getroffene Lohnvereinbarung — sofern diese nicht gegen die guten Sitten verstösst — nicht zu gesprochen werden, auch wenn der vereinbarte und bezahlte Lohn unter dem ortsüblichen Ansatz blieb und die Heranziehung auswärtiger Arbeiter zu einem Untertariflohn vom Standpunkt der Wirtschaft und der Zusammenarbeit einen verwerflichen Auswuchs oder eine sog. Schmutzkonzurrenz sowohl gegenüber der Unternehmerschaft wie den Arbeitern auf dem Platze darstellt. Gehört nur eine der Dienstvertragsparteien einem kontrahierenden Verbände an (in diesem Falle der Arbeiter), so liegt allerdings in der Unterbietung ein Verstoß des Mitgliedes gegen seinen Berufsverband vor, woraus jedoch die andere (freie) Dienstvertragspartei (hier der Arbeitgeber) rechtlich nicht verantwortlich gemacht und nicht nachträglich zum ortsüblichen Lohn verpflichtet werden kann.

Lohnabzug bei fehlerhafter Arbeit, jedoch keine fristlose Entlassung. Ein ZentralheizungsMonteur wurde von seinem Arbeitgeber fristlos entlassen, weil er verschiedene Arbeiten nicht fachgemäss, wie das von einem gelernten Monteur verlangt werden muss, ausgeführt hatte. Die Firma machte geltend, dass unabsehbarer Schaden hätte entstehen können, wenn die Fehler nicht rechtzeitig entdeckt und korrigiert worden wären. Der Monteur gab die Fehler zu, machte jedoch darauf aufmerksam, dass keine Zentralheizung dem Betrieb übergeben werde vor Nachprüfung durch den Ingenieur.

Das Gewerbegericht der Stadt Bern gelangte zur Ansicht, dass das fehlerhafte Arbeiten des Klägers wohl zu einer Kündigung des Dienstverhältnisses oder zu einer Reduktion des Stundenlohnsatzes bis auf den Hilfsmonteurlohn hätte führen dürfen; es bilde jedoch nicht einen wichtigen Grund zur Nichteinhaltung der im Fabrikgesetz vorgeschriebenen 14tägigen Kündigungsfrist. Daher schulde der Arbeitgeber dem Kläger grundsätzlich die in Art. 26 des Fabrikgesetzes für solche gesetzwidrige Lösungen zum voraus festgelegte

Entschädigung von 6 Tagelöhnen. Im Hinblick auf die zugestandenermassen fehlerhafte Arbeit des Monteurs rechtfertigte sich indessen ein gewisser Abzug am Lohnansatz.

Maurer- oder Handlangerlohn. Ein Baugeschäft verlangte beim Arbeitsamt einen Maurer, erhielt einen solchen (gelernten Maurer) zugewiesen, stellte ihn an, beschäftigte ihn mit Maurerarbeiten und entliess ihn nach 23 Stunden. Es entlohnte ihn jedoch nicht mit dem Maurerlohn von Fr. 1.67 pro Stunde, sondern nur mit dem Handlangerlohn von Fr. 1.37, mit der Begründung, dass der Arbeiter nicht im Besitze eines Ausweises als nachgeprüfter Maurer sei und dass seine Leistungen denen eines Maurers nicht entsprächen.

Das Gewerbegericht der Stadt Bern schützte die Klage des Maurers auf Nachzahlung der Differenz von 30 Rappen pro Stunde. Seine Entscheidungsgründe waren folgende: Es kann nicht Sache des Gerichtes sein, die Leistungen des Klägers als diejenigen eines Maurers oder eines Handlangers zu qualifizieren. Es muss sich an die geltende Ordnung und festgestellten Tatbestände halten. Es steht fest, dass zwischen den Parteien gesamtarbeitsvertraglich ein Stundenlohnansatz für Maurer von Fr. 1.67 und für Handlanger von Fr. 1.37 gilt und dass der Kläger gelernter Maurer und beim Arbeitsamt bis jetzt als solcher vermerkt ist, trotzdem er die durch die neuesten Vorschriften verlangte Nachprüfung noch nicht bestanden hat. Wenn auch vermutlich sein Anspruch, als Maurer zu gelten, einmal verloren gehen dürfte, falls er sich weiterhin von der Nachprüfung fern hält, so muss festgestellt werden, dass bis jetzt die durch diese Prüfungsmassnahmen bezweckte, nach und nach durchzuführende Säuberung des qualifizierten Maurerberufes von den ungelernten Handlangern noch nicht vollzogen ist. Es ist deshalb verfrüht zu bestimmen, dass der Kläger, der noch keinen Ausweis über die bestandene Nachprüfung als Maurer besitzt, nur noch zum Handlangerlohn berechtigt sei. Der einzelne Arbeitgeber kann das nicht von sich aus verfügen, und auch das Gericht darf der Verzögerung der Nachprüfung nicht ohne weiteres eine solche Wirkung beimessen. Es ist nicht angängig, einen Maurer anzustellen und ihn als solchen zu beschäftigen, ihn jedoch nur mit dem Handlangerlohn zu entlönnen.

Verspätete Kündigung. Ein Angestellter stand im sogenannten überjährigen Dienstverhältnis, für welches nach Art. 348 des Obligationenrechtes, sofern die Parteien nichts anderes vereinbart haben, eine zweimonatige Kündigungsfrist vorgesehen ist. Am 28. Februar wurde dem Angestellten auf Ende April gekündigt; da die Kündigung der Post erst abends übergeben worden war, erhielt sie der Angestellte erst am Vormittag des 1. März. Er machte deshalb geltend, die Kündigung sei verspätet erfolgt und wirke erst auf Ende Mai; er anerkennend daher seine Dienste bis zu diesem Zeitpunkt. Trotzdem wurde er schon auf Ende April entlassen. Er reichte darauf eine Klage ein und behauptete, der Arbeitgeber sei mit der Annahme der Dienstleistung für den Monat Mai im Verzug und schulde nach Art. 332 OR. den Verdienstausfall dafür.

Das Gewerbegericht der Stadt Bern schloss sich dieser Ansicht des Klägers an und begründete seinen Entscheid folgendermassen: Die Kündigung ist im Gegensatz zur Mahnung eine einseitige empfangsbedürftige Willensäusserung und muss spätestens am Tage vor Beginn der Kündigungsfrist ausgesprochen und zugegangen sein. Sie wirkt erst im Momente der Zustellung, nicht schon im Momente der Aufgabe an die Post. Es handelt sich um eine privatvertragsrechtliche, nicht um eine betriebsrechtliche Frist, bei der

die Postaufgabe am letzten Tage vor 18 Uhr genügen würde. Das Gewerbegericht muss demnach die Wirkung der Kündigung vom 28. Februar, zugestellt am 1. März, als um einen Monat über den gewollten Termin hinausgeschoben betrachten. Demnach befindet sich der Beklagte tatsächlich im Verzug mit der Annahme der Dienstleistung pro Mai, und die Lohnforderung ist nach Art. 332 OR. gerechtfertigt.

Buchbesprechungen.

Alfred Ziegler. Die evangelisch-soziale Bewegung der Schweiz. Verlag schweiz. Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter. 192 Seiten. Fr. 7.50. (S. b.)

Diese sehr eingehende Zürcher Dissertation behandelt zunächst die Stellung der evangelischen Kirche zu den sozialen Fragen, die Bewegung der christlichen Jugendorganisationen und der evangelischen Arbeitervereine in der Schweiz, um dann im Hauptteil die evangelisch-soziale Gewerkschaftsbewegung darzustellen. Die evangelischen Arbeitervereine, die sich vor allem auf Intellektuelle stützten, lehnten eine eigene sozialpolitische Betätigung ab, hatten also vorwiegend religiösen Charakter. Erst verhältnismässig spät bildete sich nach Ziegler eine radikalere Strömung im evangelischen Lager, die dann zur Gründung evangelischer Gewerkschaften führte. Diese hatten weniger bei der evangelischen Landeskirche Rückhalt als bei den Freikirchen, insbesondere der Methodistenkirche. In den letzten Jahren hat sich jedoch die Haltung der evangelischen Kirche etwas geändert im Sinne einer Tendenz zur praktischen Betätigung in sozialpolitischen Fragen. Der Verfasser fragt sich jedoch, ob diese Aktivität nicht zu spät kommt, da die Arbeiterschaft sich teilweise der Kirche entfremdet habe wegen ihrer Untätigkeit auf sozialem Gebiet. Die Arbeit stützt sich auf eine reichhaltige Literatur und anderes Material. W.

Emil Angst. Der Allgemeine Consumverein beider Basel, 1865 bis 1940. Herausgegeben vom ACV. 182 Seiten. (S. l. g.)

Der Allgemeine Consumverein beider Basel hat in diesem Jahre die Feier seines 75jährigen Bestehens begangen. Die Jubiläumsgeschichte konnte von keinem Berufeneren geschrieben werden als vom früheren Zentralverwalter des ACV., Emil Angst, der annähernd vier Jahrzehnte im Dienste dieser Genossenschaft tätig gewesen ist. Seine Festschrift schildert anschaulich den Werdegang und den Aufbau des ACV. sowie den heutigen Stand der einzelnen Geschäftszweige. Die Arbeit trägt ein persönliches Gepräge, was sie besonders wertvoll macht. Der Verfasser scheut sich nicht, seine Kritik auszusprechen an einzelnen Vorgängen, an den Behörden oder auch am Personal, um daraus die Lehren zu ziehen für die Zukunft. In seinem Ausblick regt er eine Ausdehnung der Eigenproduktion in Verbindung mit dem VSK. an. Im übrigen konstatiert er, dass die grösste schweizerische Konsumgenossenschaft auf all ihren Geschäftsgebieten konkurrenzfähig ist trotz vorbildlichen sozialen Leistungen. W.

Dr. Adolf Jöhr. Die schweizerischen Grossbanken und Privatbankiers. Polygraphischer Verlag A.-G., Zürich. 1940. 91 Seiten. Brosch. Fr. 3.50, geb. Fr. 5.—. (S. g.)

Als Präsident der Schweizerischen Kreditanstalt und deren langjähriger Generaldirektor hat Dr. Jöhr natürlich ausgezeichnete Kenntnisse vom Geschäft der Grossbanken. Seiner Darstellung ist indessen eine gewisse Einseitigkeit nicht abzuspüren. So übergeht er es, die schweren Fehler zu kritisieren, die die Grossbanken vor Ausbruch der Krise begangen haben, namentlich mit ihren Auslandskrediten und der Einführung von Auslandsanleihen. Er rechtfertigt ferner die Praxis des Bankenkartells und ist Gegner einer behördlichen Kontrolle und Beeinflussung der Zinsentwicklung. Ueberall kommt es zum Ausdruck, dass der Verfasser den Staatseingriffen im Bankwesen, die notwendig wurden und in verschiedener Richtung auch heute noch ungenügend sind, nichts weniger als gewogen ist. W.