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

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 32 (1940)

Heft: 3

Rubrik: Arbeitsrecht

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: 13.12.2025

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

Im Verhältnis aller Berufstätigen waren im September 1939 28 Prozent gegen Arbeitslosigkeit versichert. Werden nur die unselbständig Erwerbenden in Betracht gezogen, so erhöht sich dieser Prozentsatz auf 36. Doch auch unter den Arbeitnehmern gibt es ganze Kategorien, die für die Versicherung gegen Arbeitslosigkeit nicht in Frage kommen. Das Biga hat diese ebenfalls ausgeschaltet, und nachstehende Zahlen beziehen sich nur auf jene Arbeitnehmer, die in den für die Arbeitslosenversicherung hauptsächlich in Betracht fallenden Berufsgruppen beschäftigt sind:

Von je 100 unselbständig Erwerbenden in den für die Arbeitslosenversicherung hauptsächlich in Betracht fallenden Berufsgruppen waren Mitglieder einer Arbeitslosenkasse:

Ende Sept.	1927	1936	1937	1938	1939
Zürich	23,7	76,6	70,7	76,0	77,2
Bern	25,8	55,4	52,6	53,6	52,9
Luzern	12,7	60,2	61,2	60,6	59,3
Uri	6,5	50,8	65,0	60,0	75,7
Glarus	74,6	70,3	73,1	73,0	71,8
Solothurn	80,7	89,5	92,2	96,2	94,8
Basel-Stadt	77,6	91,5	86,2	85,6	86,0
Basel-Land	11,9	70,1	69,6	68,9	68,9
Schaffhausen	26,8	95,5	97,1	101,2	107,2
Appenzell-A.-Rh.	50,9	67,1	63,8	61,7	58,8
St. Gallen	38,7	67,3	65,9	65,8	65,3
Graubünden	6,8	34,9	34,8	30,9	28,5
Aargau	23,1	53,4	53,5	54,2	53,7
Thurgau	17,8	66,4	65,0	65,1	64,6
Tessin	7,7	21,2	22,6	26,5	27,5
Waadt	10,6	45,6	42,4	43,0	43,2
Neuenburg	74,5	78,7	76,6	80,0	79,2
Genf	8,7	75,9	75,0	73,4	72,3
Total	28,6	63,9	61,8	63,3	63,1

Gegenüber 1927 hat sich der Prozentsatz der Versicherten mehr als verdoppelt, was vornehmlich darauf zurückzuführen ist, dass erst seither die staatliche Versicherungspflicht in den meisten Kantonen eingeführt worden ist. Seit 1936 hat sich das Verhältnis der Zahl der Kassenmitglieder zur Zahl der Berufstätigen nicht sehr stark verschoben.

An der Spitze steht der Kanton Schaffhausen, der sogar mehr Versicherte aufweist als es nach der Annahme des Biga dort Arbeitnehmer gibt, die für die Versicherung in Frage kommen. An zweiter Stelle steht der Kanton Solothurn, dessen Arbeiterschaft schon 1927 zu vier Fünfteln den Arbeitslosenkassen angeschlossen war. Einen hohen Prozentsatz Kassenmitglieder weisen ferner die Kantone Baselstadt, Neuenburg, Zürich, Uri, Genf und Glarus auf.

Arbeitsrecht.

Der Gesamtarbeitsvertrag für das technische Personal eines Stadttheaters enthält die Bestimmung, er werde aufgehoben für den Fall, dass das Theater bei Krieg und andern schädigenden Ereignissen geschlossen wird. Die Auslegung dieser Bestimmung muss dem ordentlichen Richter vorbehalten werden. Das Bernische Einigungsamt II äussert jedoch seine Ansicht folgendermassen:

Ist der Gesamtarbeitsvertrag tatsächlich als aufgehoben zu betrachten, so bleiben die einzelnen Dienstverträge dennoch weiter bestehen. Für sie sind jedoch die gesetzlichen Regeln des OR. massgebend. Das hat unter anderem zur Folge, dass für überjährige Dienstverhältnisse die zweimonatige Kündigungsfrist einzuhalten ist, während der Gesamtarbeitsvertrag diese Frist auf einen Monat festgelegt hatte. Den Vertragsparteien wird empfohlen, direkte Verhandlungen über eine allfällige Anpassung einzelner Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages an die veränderten Verhältnisse einzuleiten. Damit erklären sich die beiden Parteien einverstanden.

Zum Bezug des Taggeldes sind nur diejenigen Arbeitslosen berechtigt, die eine regelmässige Erwerbstätigkeit auszuüben pflegen und vermittlungsfähig sind. Der Rekurrent war an Gelenkrheumatismus erkrankt und ist für schwere Arbeit noch jetzt untauglich. Nach einem Gutachten des Gesundheitsamtes kann er lediglich für leichtere Arbeiten in geschlossenen Räumen als arbeitsfähig bezeichnet werden. Bei der Beurteilung der Leistungsfähigkeit eines Kassenmitgliedes ist nun aber auf die in den letzten Jahren tatsächlich ausgeübte Beschäftigung abzustellen. Der Rekurrent war in den letzten Jahren ausschliesslich als Hilfsarbeiter tätig und muss auch als solcher somit vermittlungsfähig sein. Nach dem Gutachten des Gesundheitsamtes fehlt aber die Vermittlungsfähigkeit vorläufig noch. Sie kann erst dann angenommen werden, wenn der Rekurrent durch die Aufnahme einer entsprechenden Arbeit seine Vermittlungsfähigkeit praktisch beweist. Die vorläufige Verweigerung des Taggeldes besteht zu Recht.

Die Karenzfrist bei der Arbeitslosenversicherung beträgt normalerweise drei Tage, ist jedoch nach den Richtlinien des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit für das Gastwirtschaftsgewerbe auf 30 Tage erhöht worden. Ein Koch, der während beinahe eines ganzen Jahres in einem Arbeitslager tätig war, verlangte die Auszahlung der Arbeitslosenunterstützung vor Ablauf der 30tägigen Karenzfrist, da der Küchen- und Kantinenbetrieb eines Arbeitslagers nicht unter den Begriff des Gastwirtschaftsgewerbes falle. Der Regierungsrat war jedoch der Ansicht, dass der Rekurrent, der für seine Tätigkeit nebst freier Kost und Logis einen Monatslohn von 200 Fr. bezogen hatte, auf seinem Berufe gearbeitet habe. Das ist das entscheidende Kriterium, da nach den erwähnten Richtlinien nicht in erster Linie auf die Art des Betriebes, in der der Versicherte tätig war, abzustellen ist, als vielmehr darauf, ob er als Angehöriger des Gastwirtschaftsgewerbes auf seinem Berufe gearbeitet hat. Der Regierungsrat weist den Rekurs ab.

Kündigung überjähriger Dienstverhältnisse. Ueberjährige Dienstverhältnisse können vom Dienstherrn und Dienstpflichtigen nur auf das Ende des zweiten der Kündigung folgenden Monats gekündigt werden. Diese Frist darf durch Abrede abgeändert, bei Angestellten jedoch nicht unter einen Monat und bei allen andern Dienstverhältnissen nicht unter zwei Wochen angesetzt werden.

Der klagende Schreinervorarbeiter hatte während mehr als einem Jahr bei einem Stundenlohn von zuletzt Fr. 1.80 49½ Stunden pro Woche mit zweiwöchentlichem Zahltag bei dem beklagten Schreinermeister gearbeitet. Er wurde auf eine wöchentliche Kündigung hin entlassen. Der Kläger betrachtete sich als «Angestellter», das heisst höher qualifizierten Dienstpflichtiger. Die Kündigungsfrist dürfe demnach nicht kürzer als ein Monat sein. Er klagt den Verdienstausfall für drei Wochen, um die er nach seiner Meinung zu

früh entlassen worden ist, ein. Der Beklagte beruft sich auf den Gesamtarbeitsvertrag, der eine einwöchige Kündigungsfrist vorsieht.

Das Gericht ist der Ansicht, dass auch Gesamtarbeitsverträge insoweit nichtig sind, als sie der zwingenden Bestimmung im Obligationenrecht, die für Angestellte eine 30tägige, für alle andern Dienstpflichtigen eine 14tägige Kündigungsfrist verlangen, widersprechen. Somit gilt die achttägige Kündigungsfrist des Gesamtarbeitsvertrages nur für Dienstverhältnisse, die weniger als ein Jahr dauern. Der Schreinervorarbeiter hat jedoch mehr als ein Jahr beim gleichen Meister gearbeitet und hat Anspruch auf eine 14- oder 30tägige Kündigungsfrist.

Zu entscheiden ist hier noch die Frage, ob der Kläger als Angestellter betrachtet werden kann. Abzustellen ist in erster Linie darauf, ob sich der Dienstpflichtige innerhalb des Betriebes in einer besondern Vertrauensstellung mit einer gewissen Selbständigkeit, Unabhängigkeit und Verantwortung befunden hat. Diese Voraussetzungen treffen hier nicht zu. Vielmehr arbeitete der Kläger im Stundenlohn wie die andern Arbeiter, und der Zahltag wurde auch ihm alle zwei Wochen ausbezahlt. Die Kündigungsfrist muss somit auf 14 Tage angesetzt werden.

Der Kläger hatte in einer Woche 88 Fr. verdient und während der ersten Woche der Kündigungsfrist gearbeitet. So muss ihm ein Verdienstausfall für die andere Woche in der Höhe von 88 Fr. vergütet werden. Die Mehrforderung wird abgewiesen.

Vom Arbeitgeber behaupteter Arbeitsmangel. Ein Drechslergeselle musste seine Arbeit aussetzen, was von seinem Meister mit Arbeitsmangel begründet wurde. Bald darauf stellte jedoch dieser Meister einen andern Arbeiter ein. Auf Klage des Drechslergesellen verurteilte das Gericht den Arbeitgeber zu Schadenersatz für die Zeit des Feierns wegen Lohnausfall, da der Geselle durch unrichtige Angaben des Meisters verdienstlos geworden sei.

Löhne an Feiertagen. Das zürcherische Einigungsamt empfahl zwei Mühlenunternehmungen, abzuklären, ob es nicht möglich wäre, bei zwei aufeinanderfolgenden Feiertagen den Lohn für einen dieser Feiertage an Arbeiter mit längerer Dienstdauer auszurichten.

Arbeitslosenunterstützung bei Erwerb der Ehefrau. Nach der Wegleitung des Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit ist der arbeitslose Ehemann bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit seiner Frau dieser gegenüber nicht als unterstützungspflichtig zu betrachten und hat daher nicht Anspruch auf ein erhöhtes Taggeld, wenn der Frauenverdienst monatlich 150 Fr. erreicht. Das gilt auch dann, wenn der tatsächliche Verdienst der Ehefrau unter dieser Summe bleibt, weil die Frau nicht ununterbrochen arbeiten kann oder infolge Krankheit aussetzen muss.

Diese Weisungen beziehen sich auf den normalen Verdienst der Ehefrau; Schwankungen dürfen nicht berücksichtigt werden. Wollte man diesen Schwankungen Rechnung tragen, so müsste in jeder 14tägigen Zahltagsperiode festgestellt werden, ob der Ehemann als Unterstützungspflichtiger zu behandeln sei oder nicht.