

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 64 (1972)

Heft: 5

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: 10.12.2025

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

Gesetz und Recht

Rechtsfragen und Gerichtsurteile
Verantwortlich: Prof. Dr. Edwin Schweingruber

Inhalt:	Quittung, Saldoquittung, Verzicht auf gesetzlich und gesamtarbeitsvertraglich geschützte Ansprüche des Arbeitnehmers Aus der Praxis der Gerichte
---------	---

Quittung, Saldoquittung, Verzicht auf gesetzlich und gesamtarbeitsvertraglich geschützte Ansprüche des Arbeitnehmers

1. Die Quittung

Eine Quittung ist an sich die schriftliche Bescheinigung dafür, eine Geldzahlung erhalten zu haben. Dem Zahlenden ausgehändigt, dient sie diesem als Beweismittel für den tatsächlichen Vorgang: Zahlung des einen an den andern. Weitere Beispiele: Einzahlung an einem Bankschalter, Poststempel als Quittung für eine Einzahlung an die Post, umgekehrt die Unterschrift im Quittungsbuch des Geldbriefträgers für die ausbezahlte Geldsumme.

Sehr häufig wird durch die Zahlung eine Geldschuld getilgt. In der Quittung wird das angedeutet: Fr. X erhalten als Zins, als Kaufpreis, als Lohn. Der Zweck der Zahlung, der Rechtsgrund ist damit angedeutet. Die Quittung bleibt im übrigen Beweismittel.

Ebenso häufig werden Quittungen mit weiteren Zusätzen versehen: Betrag dankend erhalten – Betrag richtig (als Lohn für Monat Mai) erhalten. Wer solches seinem Partner bescheinigt, wird später nicht ohne weiteres Glauben finden, wenn er behaupten würde, er sei einem Irrtum über den wahren Sachverhalt, oder über seine Rechte erlegen oder getäuscht oder vom andern bewusst übervorteilt worden; die Einwände mögen nach Gesetz zugelassen sein (Art. 24, 28, 21, 63 OR), doch steht beweismässig die Quittung solchen Einwänden entgegen.

Schliesslich ist es eine bekannte Tatsache im Alltag, dass ein bestehendes Schuldverhältnis häufig mit einer (letzten) Zahlung beendigt, «erledigt» wird. Es kann sich um ein gutes oder getrübtes, um ein einfaches oder kompliziertes, um ein Abrechnungsverhältnis mit

sicheren und unsicheren Einzelansprüchen handeln. Die Parteien erstellen und prüfen die Abrechnung, verzichten auf unsichere Posten, runden auf oder runden ab, einigen sich auf die Summe, die schliesslich vom einen an den andern auszuzahlen ist, nehmen das Geld entgegen und erstellen eine Quittung «per Saldo».

Soll die Zahlung nicht abschliessenden Charakter haben, so ist gebräuchlich und empfehlenswert ein Vorbehalt: «unter Vorbehalt eventueller weiterer Ansprüche – Irrtum und Missrechnung vorbehalten (I. & M. v.)», oder der Quittierende streicht den Saldoovermerk, der manchmal vorgedruckt ist, durch.

II. Die Saldoquittung

Per Saldo ist ein Fremdwort, aber ein weitverbreitetes. Manchmal wird es ergänzt «per Saldo aller Ansprüche». Sogar die Gerichte verwenden die Formel, wenn sie eine Streitsache ohne Urteil mit einem abschliessenden Vergleich erledigen helfen. Im Gerichtsprotokoll mag stehen: «Der Beklagte bezahlt dem Kläger per Saldo (aller Ansprüche) Fr. X.» Mit oder ohne den Zusatz: «... womit die Streitparteien in jeder Beziehung auseinandergesetzt sind» ist immer dasselbe gemeint. Die Saldoquittung ist Bescheinigung für Zahlung und abschliessende Auseinandersetzung zwischen den Parteien unter Verzicht auf mögliche weitere Ansprüche oder Gegenansprüche. Diese Art Quittung ist Beweismittel (für die Zahlung einer Geldsumme) und gleichzeitig rechtsgeschäftlich massgebender Verzicht auf weitere Ansprüche, oder Erlass von allfälligen weiteren Schuldverpflichtungen.

Es gibt darüber Literatur und Gerichtsurteile, innerhalb und ausserhalb des Arbeitsrechtes.

Vgl. Guhl/Merz, Das schweiz. OR 1971, S. 261, 269, Bruno von Büren, OR 1964 S. 359, daselbst auch Gerichtsfälle (Zürich) aus dem Arbeitsverhältnis, Stillschweigen nicht immer, aber unter Umständen als Verzicht ausgelegt, Paul Steiner, Das Schweigen des Arbeitnehmers in Festgabe St. Gallen 1944, Schweingruber Komm. zum DV 4. Aufl. 1969 S. 15, Arbeitsrecht 2. A. 1951 S. 44, Bundesgericht 54 II 191 (Vergleich), 86 II 156 (Ueberstunden), 91 II 386, 95 II 147, ZBJV 1961 97, Schweingruber/Bigler Komm. zum GAV 1963 S. 62 und 86; ZBJV 1932 207/208 (GAV alte Praxis), zur Décharge-Erklärung oder Entlastung (des Verwaltungsrates z. B.) vgl. Guhl/Merz 269 und dort angegebene Urteile; zur Einzahlung auf Postcheckkonto siehe «Gesetz & Recht» Juni/August 1965 (Blocher) über «Rechtsmissbrauch».

III. Die Saldoquittung oder Abgangsquittung beim GAV

Schon vor Jahrzehnten wurde es als stossend empfunden, dass sich ein Arbeitgeber der zwingenden Verpflichtungen aus einem GAV dadurch entziehen könnte, dass er sich vom Arbeitnehmer bei jedem Zahltag und dann im Zeitpunkt des Austritts Saldoquittungen aushändigen lassen würde. Das alte OR 1911/12 schwieg. Ueber

die alte Gewerbegerichtspraxis gibt ZBJV 1932 Seite 208 Auskunft. Die deutsche Gesetzgebung schob im Tarifvertragsgesetz von 1949 einen Riegel und verfügte radikal: GAV-Ansprüche zugunsten eines Arbeitnehmers gehen durch Verzicht nicht unter und verwirken nicht bis zur Verjährung (ausgenommen von den Verbänden genehmigte Vergleiche, oder Tarifverträge, die selber ausdrücklich Einzelansprüche nach Zeitablauf untergehen lassen).

In der Schweiz wurde das Problem vom Gesetzgeber erkannt. Im BG von 1956 über den GAV wurde dem früheren Art. 323 OR ein Absatz 3 beigefügt:

Die beteiligten Arbeitnehmer können auf ihre Ansprüche aus unabdingbaren Bestimmungen des GAV während der Dauer des Dienstverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung nicht verzichten.

Der Gesetzesartikel ist für einen Nichtjuristen nicht klar. Immerhin ist ersichtlich, dass er abzielt auf die laufenden Saldoquittungen bei einem Arbeitsverhältnis, das einem GAV unterstellt ist, und auf die beim Austritt erteilte Schlussquittung, wo die Gefahr einer Benachteiligung des Arbeitnehmers besonders gross ist, wie jeder Praktiker weiss. Interessant ist die Nachfrist von einem Monat. Diese Bemessung beruhte auf einem Kompromiss während der parlamentarischen Behandlung (unbefristete Erhaltung des Anspruchs, Nachfrist drei Monate, Nachfrist 1 Monat). Im übrigen waren Sinn und Wirkungen in der folgenden Gerichtspraxis und theoretischen Behandlung abzuklären. Das ist teilweise geschehen.

Vgl. Gew. Rundschau 1958, Juniheft, S. 169/171 (Die GAV nach neuem Bundesgesetz, Referat), später Schweingruber/Bigler Kommentar zum GAV S. 62-65. So dann die hier anschliessend abgedruckten Urteile.

IV. Das neue Arbeitsvertragsrecht

Bei der Ausarbeitung ist der oben zitierte Satz, der sich auf GAV-Ansprüche bezog, übernommen und ausgedehnt worden auf Ansprüche eines Arbeitnehmers, die ihm zwingende Bestimmungen des Gesetzes, nicht bloss des GAV, verschafft haben. Man beachte im neuen Arbeitsvertragsrecht (BG vom 25. Juni 1971, Revision des OR) die umfangreichen Kataloge von zwingenden Bestimmungen (Art. 361/362). Die Ausweitung sei vom Bundesgericht durch gewisse Urteile vorbereitet worden, teilt die Botschaft 1967, Seite 163, mit; allerdings nicht hinsichtlich der einmonatigen Nachfrist. Der neue Artikel 341 lautet (in Kraft seit 1. Januar 1972):

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung kann der Arbeitnehmer auf Forderungen, die

sich aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes oder aus unabdingbaren Bestimmungen eines GAV ergeben, nicht verzichten. Die allgemeinen Vorschriften über die Verjährung sind auf Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis anwendbar.

Der gewöhnliche Leser mit seinem gesunden Menschenverstand wird zu den Worten «... kann nicht verzichten während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und noch eines anschliessenden Monats» den Kopf schütteln. Tatsächlich verzichtet er doch in aller Regel, wenn er Saldoquittungen bewusst, mit oder ohne Bedenken unterschreibt. Das Gesetz meint: Solcher Verzicht wird nicht als rechtsverbindlich anerkannt, solange das Anstellungsverhältnis läuft und sodann noch einen Monat lang. Der Arbeitnehmer darf auf seine Verzichtserklärungen zurückkommen, seine Meinung ändern, darf widerrufen in irgendeiner erkennbaren Form. Praktisch handelt es sich um eine Anfechtung und bei der Nachfrist um eine Anfechtungsfrist. Diese Auslegung wird von uns im Kommentar zum GAV Seite 63/64 vertreten (analog Stofer beim BG 1962 über den Abzahlungs- und Vorauszahlungsvertrag, Festgabe, Basel 1963, S. 231). Folgerichtig stellt sich dann, bei Forderungen aus GAV und solchen aus zwingenden gesetzlichen Bestimmungen, ein Problem, das im Kommentar Schweingruber/Bigler 1963 Seite 64 wie folgt angeschnitten wurde:

Wie ist es zu halten, wenn der Arbeitgeber beim Austritt bewusst verzichtet (in der Form einer Saldoquittung), in den folgenden 30 Tagen nicht zu erkennen gibt, wie er sich zur Rechtslage stellt, also z. B. schweigt, jedoch später, unter Umständen nach Monaten oder Jahren, Ansprüche aus dem früheren Dienstverhältnis und dem GAV erhebt? Das Gesetz beantwortet diese Frage nicht; doch ist anzunehmen, dass es einen Verzicht nach Ablauf der Frist von einem Monat nicht ausschliessen will. Weil ein Arbeitnehmer 30 Tage Zeit hat, um seine Ansprüche vorzubringen, davon jedoch keinen Gebrauch macht, darf sein Stillschweigen über die Nachfrist hinaus nunmehr als endgültiger Verzicht, als Bestätigung der seinerzeit abgegebenen Verzichtserklärung ausgelegt werden. Der Richter jedenfalls wird ein solches Stillschweigen des Arbeitnehmers nach Treu und Glauben als Verzicht auslegen dürfen. Ueberhaupt... auch ohne Saldoquittung... wird eine natürliche Vermutung dafür sprechen, dass ein Arbeitnehmer stillschweigend verzichtet habe, insbesondere dann, wenn angenommen werden kann, er habe gewusst, dass das Gesetz eine Nachfrist vorsieht.

Die abgedruckten Urteile scheinen dieser Auffassung rechtzugeben. In Anwendung des neuen Art. 341 werden die Gerichte Gelegenheit haben, auf breiterer Basis – über GAV-Forderungen hinaus – Stellung nehmen zu können.

Hier bleibt nur der Rat an den betroffenen, benachteiligten Arbeitnehmer sowie an seinen Rechtsberater, die Möglichkeit einer Anfechtung von Saldoquittungen zu erkennen, aber die Nachfrist von einem Monat seit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses einzuhalten.

E. Schweingruber

Aus der Praxis der Gerichte

Durch Unterzeichnung einer Quittung «per Saldo aller Ansprüche» verzichtet der Arbeitnehmer auf die Geltendmachung von Entschädigungsfordernungen für die Zeit vor der Ausstellung der Quittung. Die Nichtbeachtung der tatsächlichen Bedeutung des Belegs durch den Richter ist willkürlich und zieht die Nichtigkeit des Entscheides nach sich.

En signant une quittance «pour solde de tout compte et de toute réclamation», l'ouvrier se prive du droit de demander une rémunération pour une période antérieure à la quittance. Le juge qui connaît la portée réelle de cette pièce commet un acte arbitraire justifiant l'annulation de sa décision.

Ni le contrat de travail, ni les règles du code des obligations ne permettent de réclamer des indemnités de vacances à l'employeur pour une période de chômage postérieure à l'extinction dudit contrat.

(Bundesgericht, Staatsrechtliche Kammer, vom 22. Dezember 1953 gegen ein Urteil der Gewerbegerichte Genf, publiziert im Mitteilungsblatt ArbR & Arbl-Vers. 1954 Heft 2 S. 58).

Willensmängel bei Verzichterklärung (Saldoquittung):

Eine Quittung per Saldo aller Ansprüche, aus welcher im übrigen klar hervorgeht, dass sie wirklich alle weiteren Ansprüche ausschliesst, ist nicht schon deshalb unwirksam, weil sie der Erklärende im Zeitpunkt seiner fristlosen Entlassung und im Zustand einer nach Um-

ständen begreiflichen, erfahrungsgemäss sehr häufigen Aufregung unterzeichnete.

(Gewerbegericht Zürich, vom 22. März 1966, Nichtigkeitsklage an das Obergericht abgewiesen, ausführlich publiziert im Jahresbericht Gew. Ger. Zürich 1965/66, Seite 56. Gastgewerbe, nicht einem GAV unterstellt.)

Gesamtarbeitsvertragliche Ueberzeitzuschläge aus einem Saisonvertrag sind vom Arbeitnehmer bis spätestens einen Monat nach Beendigung des Vertragsverhältnisses geltend zu machen. Art. 323 Absatz 3 OR (alt).

Aus den Erwägungen des Gewerbege richts Bern:

Wohl sieht der Gesamtarbeitsvertrag im Mosaikgewerbe vom 17. November 1956 in Art. 4 vor, dass für Ueberstunden und Nacht- und Sonntagsarbeit ein Ueberzeitzuschlag zu bezahlen sei. Der italienische Kläger hätte für seine frühere Anstellung im Jahre 1959 bestimmt eine entsprechende Forderung stellen können. Da es sich bei ihm damals um eine Saisonanstellung handelte, hätte er die Forderung, wenn sie nicht verwirkt sein soll, aber auch rechtzeitig stellen müssen. Artikel 19 des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen vom 28. September 1956 sieht zu Art. 323 OR unter Absatz 3 vor, dass die beteiligten Arbeitnehmer auf ihre Ansprüche aus unabdingbaren Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages während der Dauer des Dienstverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung nicht verzichten können. Ein solcher Verzicht wäre auch still-

schweigend nicht möglich. Wenn nun aber gesamtarbeitsvertragliche Forderungen noch innerhalb Monatsfrist seit Beendigung des Dienstvertrages gestellt werden können, so geht argumentum e contrario daraus hervor, dass nach Ablauf dieser monatlichen Frist derartige Ansprüche jedenfalls nicht mehr geschützt werden können. Der Kläger hat den Ueberzeitzuschlag pro 1959 lange nach Beendigung seines Saisonarbeitsvertrages 1959 einverlangt. Die Forderung ist also heute bei weitem verspätet und muss abgewiesen werden.

(Gewerbegericht Bern, Urteil vom 6. September 1960, Jahresbericht 1960 Seite 16).

Auf gesamtarbeitsvertragliche Ansprüche, wie z. B. Tariflohnerhöhungen, kann weder ausdrücklich noch stillschweigend verzichtet werden. Dagegen sind sie verwirkt, wenn sie vom Arbeitnehmer nicht innerhalb eines Monats seit der Beendigung des Dienstverhältnisses geltend gemacht werden. Art. 323 Absatz 3 OR (alt).

Erwägungen des Gewerbegerichts Bern:

Der klägerische Maler arbeitete im beklagten Gipser- und Malergeschäft vom 4. Januar 1960 bis zum 15. Februar 1961 zu einem Stundenlohn von Fr. 3.65. Mit seinem Rechtsbegehren macht er geltend, dass gemäss Zusatzvereinbarung III vom 1. März 1960 zum Gesamtarbeitsvertrag im Maler- und Gipsergewerbe Bern-Land, Zif. 3, der effektive Lohn um 10 Rappen pro Stunde hätte erhöht werden müssen, was für 2126 Stunden vom 1. März 1960 bis 15. Februar 1961 den Betrag von Fr. 212.60 ausmachte. Seiner Darstellung nach hat er diese Lohnerhöhung im Frühling 1960 vom Beklagten einverlangt, später dagegen und insbesondere bei der Entlassung keine Beanstandungen mehr angebracht. Erst am 26. Juli 1961 – der Austritt erfolgte am 15. Februar 1961 – hat er dem Beklagten durch die Gewerkschaft schreiben lassen und die Lohnerhöhung im oben erwähnten Betrage geltend gemacht.

Der Beklagte wendet ein, er habe den Kläger zuerst mit Fr. 3.60 pro Stunde entlohnt. Später habe er ihm wegen dessen finanzieller Lage einen Stundenlohn von Fr. 3.65 bezahlt. Die angerufene Zusatzvereinbarung vom 1. März 1960 finde für die Betriebe im Randgebiet des Stadtbezirkes keine Anwendung weil diese bereits von jeder Lohnbewegung im Stadtbezirk berührt würden. Im Zeitpunkt des Inkrafttretens der Zusatzvereinbarung hätte für den Kläger ein Minimallohn von Fr. 3.50 gegolten. Der Kläger wäre mit seinem Lohn von Fr. 3.65 bereits 15 Rappen über diesem Minimallohn gestanden. Im übrigen sei man mit den klägerischen Leistungen keineswegs zufrieden gewesen.

Nach eigener Darstellung des Klägers hat dieser die gesamtarbeitsvertragliche Lohnerhöhung wohl während des Anstellungsverhältnisses im Frühling 1960 beansprucht, nicht mehr aber im Zeitpunkt der Beendigung der Stelle und erst wieder mit Schreiben des SBHV vom 26. Juli 1961. Nun sagt aber Art. 19 des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen vom 28. September 1956 zur Aufhebung und Ersetzung der Art. 322 und 323 OR im neuen Art. 323 OR unter dessen Alinea 3: «Die beteiligten Arbeitnehmer können auf ihre Ansprüche aus unabdingbaren Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages während der Dauer des Dienstverhältnisses und eines Monates nach dessen Beendigung nicht verzichten.» Die Gewerbegerichte der Stadt Bern haben daraus schon verschiedentlich abgeleitet, dass dieser Vorschrift entnommen werden könne, gesamtarbeitsvertragliche Ansprüche müssten jedenfalls innerhalb eines Monates seit der Beendigung des Dienstverhältnisses geltend gemacht werden, ansonst sie verwirkt seien. Damit kann eine Lücke ausgefüllt werden, die von den Gerichten bisher hin und wieder festgestellt und beanstandet wurde. Zugleich bildet diese Praxis das Korrelat zu der oftmals etwas stossenden, früher aber kaum zu beanstandenden Möglichkeit eines Arbeitnehmers, während Monaten oder Jahren seiner Anstellung nicht zu reklamieren, um dann dies erst nach der Auflösung mit Erfolg nachzuholen. Beim heutigen Kläger ist nun die durch die ge-

setzliche Regelung festgelegte Frist, innerhalb welcher er seine Forderung hätte anmelden müssen, sei es beim Beklagten direkt oder beim Gericht, längst abgelaufen. Heute ist sein Anspruch verwirkt. Die Frage, ob der Arbeitgeber dem Kläger bei rechtzeitiger Geltendmachung der gemäss Zusatzvereinbarung vorgesehenen Lohnerhöhung die 10 Rappen pro Stunde hätte bezahlen müssen, kann offengelassen werden. Das klägerische Rechtsbegehren musste auch ohne diese Abklärung abgewiesen werden.

(Gewerbegericht Bern, Urteil vom 13. Februar 1962, Jahresbericht 1962 Seite 21).

Gesamtarbeitsvertragliche Ansprüche können nicht mehr geschützt werden, wenn sie vom Arbeitnehmer nicht innerhalb eines Monats seit Beendigung des Dienstverhältnisses beim Arbeitgeber oder beim Gericht geltend gemacht werden. Mit dieser Praxis soll vermieden werden, dass der Arbeitnehmer bei Austritt über seine Ansprüche Stillschweigen wahrt, um lange nachher gegen seinen früheren Arbeitgeber vorgehen zu können. Art. 323, Absatz 3 OR (alt).

Erwägungen des Gewerbegerichts Bern:

Tatbeständliche steht fest, dass der italienische Bauarbeiter mit Wohnsitz im Breitenrain vom März bis 14. September 1962 im Baugeschäft des Beklagten arbeitete, wobei er während 125 Tagen auf auswärtigen Arbeitsplätzen in Schlieren, Ittigen und Gümligen tätig war. Nachdem am 18. März 1963 ein Italiener in Abwesenheit desselben Beklagten mit seiner Forderung auf die gesamtarbeitsvertragliche Mittagessenzulage durchgedrungen war, hat der Kläger heute ebenfalls diese Zulage von Fr. 3.- pro Tag im Totalbetrag von Fr. 375.- eingeklagt, neuerdings auf Veranlassung seines Verbandes.

Art. 19 des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen vom 28. September 1956 betreffend Aufhebung und Ersetzung der Art. 322 und 323 OR führt im neuen Art. 323 OR unter dessen alinea 3 folgendes aus: «Die beteiligten Arbeitneh-

mer können auf ihre Ansprüche aus unabdingbaren Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages während der Dauer des Dienstverhältnisses und eines Monats nach dessen Beendigung nicht verzichten». Ein solcher Verzicht wäre weder ausdrücklich noch stillschweigend möglich, also innerhalb der einmonatigen Frist auch nicht durch eine Saldoquittung. Nun haben die Gewerbegerichte schon verschiedentlich daraus abgeleitet, dass – wenn nun gesamtarbeitsvertragliche Forderungen noch innerhalb Monatsfrist seit Beendigung des Dienstverhältnisses gestellt werden können – argumentum e contrario daraus hervorgehe, dass solche Ansprüche innerhalb dieser monatlichen Frist auch gestellt werden müssen, wenn sie nicht verwirkt sein sollen (JB 1960/5 und S. 19 unten). Schon im Jahre 1958 wurde in der «Gewerkschaftlichen Rundschau», Juni 1958, von kompetenter Seite auf Seite 171 ausgeführt: «Man beachte die Neuerung, die Art. 323, Abs. 3 OR mit Bezug auf die Saldoquittung und damit zusammenhängende Fragen gebracht hat. Bis einen Monat nach Austritt bleibt eine Saldoquittung ungültig, beziehungsweise anfechtbar. Nachher ist ein Zurückkommen nicht mehr möglich. Vielleicht hat die Bestimmung auch noch die weitere Wirkung, dass der Arbeitnehmer, der beim Austritt ohne Saldoquittung, aber auch ohne Vorbehalt stillschweigend eine untertarifliche Auszahlung in Empfang nimmt, gehalten ist, innerhalb des folgenden Monats seine Ansprüche geltend zu machen, ansonst – wie für den Fall einer unterzeichneten Saldoquittung – ein endgültiger Verzicht auf Nachforderung anzunehmen ist; doch wird die Gerichtspraxis darüber zu entscheiden haben.»

Die Gerichtspraxis scheint sich, wie erwähnt, also schon bald dieser Auslegungsmöglichkeit angeschlossen zu haben. Noch deutlicher lauteten dann die Erwägungen in einem GewerbegerichtsUrteil in JB 1962/5, die auf den Sinn der neuen Bestimmung und deren Auslegung Bezug nahmen, wenn sie feststellten, «damit könne eine Lücke ausgefüllt werden, die von den Gerichten bisher hin und wieder festgestellt und beanstandet wurde; zugleich bilde diese Praxis das Korrelat zu der oftmals etwas

stossenden, früher aber kaum zu beanstandenden Möglichkeit eines Arbeitnehmers, während Monaten oder Jahren seiner Anstellung nicht zu reklamieren, um dann dies erst nach Auflösung der Anstellung mit Erfolg nachzuholen.» Das heutige Gericht hält es durchaus für gerechtfertigt, an dieser jüngsten Praxis festzuhalten, handelt es sich doch um eine in jeder Beziehung vernünftige und deshalb ohne weiteres vertretbare Auslegung. Nun hat der heutige Kläger auf die Frage des Gerichts, wann er seine Zulage erstmals geltend gemacht habe, deutlich geantwortet, er hätte sich nach seinem Austritt aus der Stelle bloss an seinen Berufsverband gewendet. Später versucht er dann allerdings einzuflechten, man habe schon früher in der Firma etwa über die Zulage gesprochen. Wenn man schon an das Erfordernis einer Geltendmachung nicht zu hohe Ansprüche stellen darf, so genügt hierzu sicher nicht ein blosses Gespräch innerhalb der Firma, zumal man ja nicht einmal weiß, zwischem wem dieses geführt worden sein soll. Auch der beklagte Arbeitgeber bestreitet energisch, bis zur Vorladung je etwas von der Forderung gehört zu haben. Das «Gespräch» wird von ihm bestritten. Dass der Kläger eine entsprechende Forderung angebracht hätte, ist von diesem weder behauptet noch nachgewiesen worden. Der Kläger sagt selber, er habe sich bloss an den Verband gewendet. Und der Verband, der die Klage geschrieben hat, wobei er sie allerdings durch den Kläger unterzeichneten liess, hat nicht etwa wie üblich gewisse Grundlagen beigelegt, wie sie in Korrespondenzen über direkte Forderungen vorhanden sein könnten. Nach der klägerischen Darstellung bedarf es in diesem Punkt keiner weiteren Beweisführung. Es ist davon auszugehen, dass der italienische Kläger, der am 14. September 1962 in der Firma ausgetreten ist, damals keine Mittagessenzulage verlangt und sich bloss an seinen Verband gewendet hat, und dass eine entsprechende Forderung gegenüber dem Beklagten erst durch Einreichung der Klage beim Gewerbegericht am 28. März 1963 gestellt wurde. Wenn man bedenkt, dass der Kläger im September offenbar aus der Schweiz ausgewiesen wurde, ist das lange Zuwarthen mit der Forderung eini-

germassen begreiflich. Es steht aber im Widerspruch mit der neuen Regelung im Bundesgesetz vom 28. September 1956 und der jüngsten Gerichtspraxis, die von den Gewerbegerichten als die einzige richtige angesehen wird. An der strengen Wirkung gesamtarbeitsvertraglicher Vorschriften soll dabei absolut nicht gerüttelt werden. Aber im Interesse von Recht und Gerechtigkeit darf dabei auch nicht zu weit gegangen werden. Ist die klägerische Forderung in diesem Sinn als verwirkt anzusehen, so muss die Klage abgewiesen werden.

(Gewerbegericht Bern, Urteil vom 9.4.63, Jahresbericht 1963 Seite 27).

Gesamtarbeitsvertragliche Ansprüche sind auch bei Saisonverträgen innert Monatsfrist seit Beendigung eines jeden Saisonvertrages geltend zu machen. Art. 323, Absatz 3 OR (alt). Für die Frage der Anwendung eines städtischen Gesamtarbeitsvertrages ist nicht der durch einen Handelsregisterauszug nachgewiesene Firmensitz (Muri) massgebend, sondern der zentrale Ort geschäftlicher Tätigkeit der Firma, in Verbindung mit der Zugehörigkeit beider Parteien zum entsprechenden Regionalverband.

Erwägungen des Gewerbegerichts:

Die vier italienischen Maurer arbeiteten seit vier, drei und zwei Jahren als Saisonarbeiter beim beklagten Bauunternehmer und sind auch heute noch bei ihm tätig. Letztmals traten sie am 20. Dezember 1962 aus und im März 1963 für die neue Saison bei ihm wieder ein. Sie bestätigen übereinstimmend, dass ihre Anstellungen im Geschäft des Beklagten in Bern erfolgt seien und dass sie gewusst hätten, dass die Arbeiten nicht in der Stadt selber auszuführen seien. Mit allen vier Klägern wurden schriftliche Anstellungsverträge abgeschlossen, auf der Basis verschiedener Stundenlöhne und mit dem ausdrücklichen Vermerk «GAV Bern-Mittelland». Effektiv arbeiteten alle vier Kläger im Jahre 1963 ausserhalb der Stadt Bern und zwar auf einer Baustelle kurz vor der Privatklinik Siloah

und teilweise im untern Teil von Ittigen. Letzteres war der Fall für den Kläger Dini an vierzehn Tagen und für den Kläger Polchi an zehn Tagen. Die Arbeitsplätze im Jahre 1962 sind aus später erwähnten Gründen nicht mehr wesentlich.

Nun beanspruchen die Kläger nach dem Gesamtarbeitsvertrag im Baugewerbe Bern-Stadt die Mittagszulagen für ihre im Jahre 1962 und 1963 gearbeiteten Tage, nebst gewissen Fahrspesen wobei sie sich jeweilen die erhaltenen Summen anrechnen lassen. Im Jahre 1962 ging es um eine tägliche Zulage von Fr. 3.- und im Jahre 1963 um eine solche von Fr. 3.50. Die Totalforderung beträgt gemäss Vorladung für den Kläger Dini Fr. 683.50, für Piccinno Fr. 529.20, für Pezzutti Fr. 286.20 und für Polchi Fr. 469.60. Die Arbeiter geben zu, diese Zulagen ursprünglich beim Beklagten nicht reklamiert zu haben und von ihm ausdrücklich orientiert worden zu sein, dass sie bei ihm keine derartige Zulage erhalten würden. Durch den Bau- und Holzarbeiterverband seien sie später über ihre Rechte orientiert worden und hätten vorerst den Austritt aus diesem Verband gegeben, weil sie ja doch nicht nach dessen Gesamtarbeitsvertrag entlohnt würden.

Der Beklagte verweigert die eingeklagten Zulagen mit der Begründung, der Geschäftssitz seiner Firma sei Muri, die Firma unterstehe somit dem Gesamtarbeitsvertrag Bern-Mittelland der keine derartige Zulage vorsieht. Er bezieht sich dabei auf die vier Anstellungsverträge, die den Vermerk «GAV Bern-Mittelland» enthalten, auf den Handelsregisterauszug vom 23. Oktober 1963, der als Sitz und Geschäftslokal Muri bezeichnet, gibt dabei aber zu, dass sich sein Büro und der Werkhof effektiv in Bern befinden und auch sein Briefkopf die Berner Adresse vorsehe, während nur die Wohnung in Muri sei. Die Firma sei hauptsächlich in Bern-Mittelland tätig und bezahle z. B. ihre Warenumsatzsteuer als Grossist in Muri. An die gesamtarbeitsvertraglichen Zulagen für Bern-Stadt sei er nicht gebunden.

Die klägerischen Rechtsbegehren enthalten im wesentlichen zwei Teile, nämlich Ansprüche pro 1962 und solche pro 1963. Als Saisonarbeiter unterzeichneten

die Kläger jeweilen ihren Saisonarbeitsvertrag. Der letzte Vertrag wurde für die Dauer vom 1. März bis 20. Dezember 1963 abgeschlossen, weshalb die vier Kläger z. Z. noch beim Beklagten tätig sind. Es handelte sich 1962 nicht etwa bloss um einen vorübergehenden Unterbruch einer dauernden Anstellung, sondern um einen regelrechten Austritt am 20. Dezember 1962 und um einen Neueintritt am 1. März 1963. Die vier Dienstverhältnisse wurden im Jahre 1962 ordnungsgemäss beendet. Nach der bisherigen Praxis der Gewerbegerechte Bern über die Anwendung des Bundesgesetzes über die Allgemeinverbindlich-Erklärung von Gesamtarbeitsverträgen vom 28. September 1956, die auch Kommentar Schweingruber auf Seite 64 zum mindesten nicht ausschliesst, müssen gesamtarbeitsvertragliche Ansprüche innerhalb eines Monats seit Beendigung des Dienstverhältnisses geltend gemacht werden (vergl. JB 1960/5, 1960/6 a. E., 1962/5 und Urteil vom 9. April 1963 i. S. Aloisi gegen den heutigen Beklagten), wobei JB 1960/5 ausdrücklich vermerkt, dass auch bei Saisonverträgen die gesamtarbeitsvertragliche Forderung bis spätestens einen Monat nach Ablauf des entsprechenden Saisonvertrages gestellt werden müsse. Das Gericht ist auch heute der mehrheitlichen Ansicht, dass diese Praxis durchaus der Rechtssicherheit dient und dass ohne sie das ganze Wirtschaftsleben erschüttert werden könnte, wenn man sich z. B. an die fünfjährige Verjährungsfrist halten würde. Es fügt bei, dass es bloss noch nötig sei, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf allen möglichen Wegen Kenntnis von dieser Praxis erhielten. Diese wohl strenge, aber durchaus gerechtfertigte Praxis bewirkt auch in den heutigen Streitfällen, dass die klägerischen Ansprüche für das Jahr 1962 abgewiesen werden müssen, weil sie erst jetzt kurz vor Beendigung des später abgeschlossenen neuen Saisonvertrages geltend gemacht wurden.

Zu beurteilen bleiben demnach noch die Forderungen für das Jahr 1963, die von allen vier Klägern gestellt wurden. Hier ist nun ausschlaggebend, ob für die in Frage stehenden Dienstverhältnisse der Gesamtarbeitsvertrag Bern-Stadt oder derjenige für Bern-Mittelland zur An-

wendung kommen muss. Grundsätzlich findet ein nicht allgemeinverbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag Anwendung, wenn beide Parteien organisiert sind. (Es folgen eingehende Untersuchungen und Feststellungen des Gerichts).

Da beide Parteien mindestens in diesem Jahr, aus welchem heute die Begehren noch zu entscheiden sind, nach dem GAV Bern-Stadt organisiert sind, ist dieser Vertrag grundsätzlich anzuwenden...

Art. 5 des Gesamtarbeitsvertrages zwischen dem Baumeisterverband Bern und dem SBHV Sektion Bern vom 4. Februar 1963 lautet nun unter lit. a «Weg- und Mittagszulagen» folgendermassen: «Den im Vertragsgebiet (Bern, Bümpliz, Liebefeld, Köniz, Wabern) ansässigen Arbeitnehmern werden je nach Distanz Weg- und Mittagszulagen ausgerichtet. Massgebend für die Berechtigung ist die Distanz vom Wohnort des Arbeitnehmers zur Arbeitsstelle in der Luftlinie gemessen. Die Zulage beträgt bei einer Distanz von ein bis drei Kilometern 10 Rp. pro Arbeitsstunde, drei bis fünf Kilometern 20 Rp. pro Arbeitsstunde. Bei Distanzen über fünf Kilometer vergütet die Arbeitgeberfirma das Mittagessen oder leistet eine Pauschalentschädigung von Fr. 3.50 pro Tag, plus effektive Fahrspesen.» Für die drei Kläger Piccinno, Pezzutti und Polchi wurde eine Distanz von über fünf Kilometern gemessen, mit einer kleinen Korrektur von zehn Tagen für Polchi während dessen Arbeit in Ittigen. Unbestrittenmassen

berechnen sich die Mittagszulagen pro 1963 demnach für Piccinno mit 120 Tagen à Fr. 3.50 = 420 Fr., für Pezzutti mit 110 Tagen à Fr. 3.50 = 385 Fr. und für Polchi mit restanzlich 125 Tagen à Fr. 3.50 = Fr. 437.50. Dazu kommen nach dem zitierten Art. 5 die effektiven Fahrspesen wie vom Beklagten zahlenmässig anerkannt, mit Fr. 90.- für Piccinno, 135 Fr. für Pezzutti und Fr. 22.50 für Polchi. In Abzug gebracht werden die ebenfalls anerkannten Bezüge mit Fr. 220.80 für Piccinno, Fr. 233.80 für Pezzutti und Fr. 151.80 für Polchi. Das hat zur Folge, dass dem Kläger Piccinno Fr. 289.20, dem Kläger Pezzutti das volle Rechtsbegehren mit Fr. 286.20 und dem Kläger Polchi ein Betrag von restanzlich Fr. 308.20 zugesprochen werden können. Abgewiesen werden die Mittagszulagen aus dem Jahre 1962. Auch beim Kläger Dini wird diese Mittagszulage pro 1962 abgewiesen. Bei ihm wird aber auch die übrige Forderung, nämlich diejenige aus dem Jahre 1963, abgewiesen, weil die Distanz von seinem Wohnort Hospiz zur Heimat bis zu seinem Arbeitsort vor der Siloah und Ittigen nach Messung des Gerichts mit den zur Verfügung stehenden Mitteln die fünf Kilometer-Grenze nicht überschreitet. Entsprechend diesem Ergebnis wurden auch die Gerichtskosten von 90 Fr. geteilt.

(Gewerbegericht Bern, Urteil vom 29. Oktober 1963. Die von beiden Seiten dagegen eingereichte Nichtigkeitsklagen wurden vom Obergericht am 18. Dezember 1963 abgewiesen. Jahresbericht Gewerbegericht Bern 1963).