

Das neue Arbeitsgesetzbuch in Mexiko

Autor(en): **Wolff, Wilhelm**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **26 (1934)**

Heft 7

PDF erstellt am: **16.05.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-352704>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

In seiner « Sozialen Revue » hält dieses Ministerium selber solche « Beiräte für Verbraucherfragen » für notwendig und stellt ihre Bildung in Aussicht.

Bedenkt man, dass bis zum 31. Oktober, dem Schlusstage der Anmeldefrist, beim Statistischen Staatsamt nicht weniger als 538 Kartellverträge eingereicht worden sind, so bekommt man über die Dringlichkeit der Kartellfrage für die Tschechoslowakei erst den richtigen Ueberblick.

Zusammenfassend kann man über das Kartellgesetz sagen: Es bedeutet insofern einen Fortschritt, als es der Regierung Material und Handhaben genug gibt, um beim ernstesten Willen gegen die Auswucherung der Konsumenten durch die Monopolverbände erfolgreich einschreiten zu können. Seine Mängel liegen in dem Ausschluss der Vertreter der Verbraucherinteressen von der Mitwirkung bei der Bekämpfung der Kartellauswüchse und in der Tatsache, dass der an sich vorhandene Einfluss der Produzenten auf die für die Durchführung des Gesetzes verantwortlichen Behörden durch das Gesetz nicht eingeschränkt wird, sondern in der bisherigen Weise weiterbestehen bleibt. Ob unter diesen Verhältnissen das Kartellgesetz mit hinreichender Schärfe durchgeführt werden wird, ist eine noch offene Frage. Die deutschen wie die tschechischen Gewerkschaften lehnen das Gesetz nicht ab, aber sie sehen in ihm auch keine endgültige Lösung des Kartellproblems. Sie verfolgen aufmerksam seine weitere Entwicklung und die Anwendung des Gesetzes.

Das neue Arbeitsgesetzbuch in Mexiko.

Von Wilhelm Wolff.

Troncoso, Professor an der Universität Chile, veröffentlichte kürzlich in der « Internationalen Rundschau der Arbeit » einen interessanten Artikel über das neue Arbeitsgesetzbuch in Mexiko, das am 26. 8. 31 veröffentlicht wurde. Dieses Gesetz bildet den Abschluss der Revolution auf sozialrechtlichem Gebiet, die 1910 einsetzte. Es bringt eine Reihe Bestimmungen zum besten des Arbeitnehmers, die in Europa unbekannt sind, so dass es sich lohnt, über das Gesetz auf Grund des oben genannten Aufsatzes nachstehend zu berichten.

Geltungsbereich. Das Gesetz gilt nicht für Staatsbedienstete, die einem später zu erlassenden Beamtengesetz unterstellt werden sollen. Es bestimmt, dass jeder Arbeitgeber 90 Prozent Mexikaner beschäftigen muss. Als Schutz gegen die Alkoholfahr ist bestimmt, dass innerhalb eines Umkreises von 4 km von der Arbeitsstätte berauschende Getränke nicht verkauft noch ein Glücksspiel betrieben werden darf.

Der Arbeitsvertrag. Nach dem Sieg der mexikanischen Revolution, die mit Unterstützung des Gewerkschaftsbundes durchgeführt wurde, waren die Arbeiterorganisationen bestrebt, überall, wo es möglich war, an die Stelle der Einzelarbeitsverträge Gesamtvereinbarungen zu setzen. Dies Bestreben ist in dem Gesetz deutlich zu erkennen.

Die Bestimmungen über den Einzelarbeitsvertrag sind denen des französischen Arbeitsgesetzbuches sehr ähnlich. Um den Arbeiter zu schützen und die Innehaltung des Vertrages zu gewährleisten, ist bestimmt, dass alle Verträge schriftlich abgeschlossen sein müssen. Ihre Geltungsdauer ist auf ein Jahr beschränkt, da sich die Arbeits- und Lebensverhältnisse innerhalb kurzer Zeit grundlegend ändern können. Eine Ausnahme von dieser Regel bilden die Verträge für Landarbeiter, Hausgehilfen, Gelegenheits- und Saisonarbeiter, die für höchstens 60 Tage, und für Arbeiter, die für besondere Arbeiten im Werte von weniger als 100 Pesos eingestellt werden. Derartige Verträge können mündlich abgeschlossen werden.

Jede Bestimmung des Einzelvertrages, die dem Arbeitsgesetzbuch zuwiderläuft, ist ungültig. Die Abtretung des Lohnes an dritte Personen ist, abgesehen von Gewerkschaftsbeiträgen, unwirksam. Insbesondere ist jede Bestimmung unzulässig, die folgendes enthält: a) einen längeren Arbeitstag, als gesetzlich zulässig ist; b) die Leistung gefährlicher, ungesunder Arbeit sowie die Nachtarbeit von Jugendlichen unter 16 Jahren; c) die Beschäftigung von Kindern unter 12 Jahren; d) Lohnunterschiede wegen des Geschlechts, des Alters oder der Nationalität; e) Ueberzeitarbeit für Jugendliche unter 16 Jahren; f) Unterschreitung des Mindestlohnes; g) Aufschiebung der Lohnzahlung über eine Woche hinaus; h) Auszahlung von Löhnen in Schankstätten usw.; i) Verpflichtung des Arbeiters, in einem bestimmten Geschäft seine Einkäufe zu machen; k) Einbehaltung von Strafgeldern vom Lohn durch den Arbeitgeber.

Jeder Arbeitgeber, der gewerkschaftlich organisierte Arbeiter beschäftigt, muss mit der Gewerkschaft auf ihr Verlangen einen Gesamtarbeitsvertrag abschliessen. Dieser muss dieselben Bestimmungen enthalten wie der Einzelvertrag: Lohnhöhe, Arbeitszeit, Ruhepausen, Jahresurlaub sowie die Menge und Güte der zu leistenden Arbeit. Gesamtverträge können auch eine Bestimmung enthalten, durch die der Arbeitgeber verpflichtet wird, nur Gewerkschaftsmitglieder zu beschäftigen. Wenn der Gesamtvertrag zwischen $\frac{2}{3}$ der Arbeitgeber und $\frac{2}{3}$ der Gewerkschaften in einem Industriezweig und Bezirk abgeschlossen ist, wird er für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer dieser Industrie und dieses Bezirks verbindlich, wenn dies durch Erlass vorgeschrieben wird.

Arbeitszeit. Verfassungsgemäss schreibt das Gesetz einen Höchstarbeitstag von 8 Stunden vor, der zwischen 6 und 20 Uhr liegen muss. Unter Nachtarbeit wird Arbeit zwischen 20 und 6

Uhr verstanden. Sie darf nicht mehr als 7 Stunden betragen. Der Arbeitstag für Jugendliche zwischen 12 und 16 Jahren darf 6 Stunden nicht überschreiten. Wenn infolge besonderer Umstände eine längere Arbeitszeit als 8 Stunden täglich vereinbart wird, gilt alle Arbeitszeit über 8 Stunden als Ueberarbeit. Diese darf 3 Stunden täglich an 3 aufeinanderfolgenden Tagen einer Woche nicht überschreiten, so dass eine Höchstarbeitszeit von 57 Stunden wöchentlich möglich ist. Das mexikanische Gesetz verbietet für Frauen und Jugendliche unter 16 Jahren Ueberzeitarbeit, Nachtarbeit und die Beschäftigung in gesundheitsschädlichen und gefährlichen Berufen.

Der Arbeiter hat gesetzlichen Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 4 Arbeitstagen nach einjähriger Dienstzeit, auf 6 Arbeitstage nach zweijähriger Dienstzeit.

Die Löhne. Die Löhne können von den Parteien frei vereinbart werden, dürfen jedoch nicht unter dem Mindestlohn liegen. Das ist der Lohn, der für die Befriedigung der normalen Bedürfnisse der Arbeiterfamilie zum Lebensunterhalt, zur Ausbildung und für angemessene Vergnügungen als ausreichend erachtet wird. Zur Festsetzung dieses Mindestlohnes werden besondere Ausschüsse eingesetzt, die aus Vertretern der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Ortsbehörden bestehen. Der Mindestlohn kann nicht gepfändet, einbehalten oder gekürzt werden.

Schutz der Frauen. Die Frauen haben das Recht, drei Monate vor der Niederkunft die Arbeit zu verlassen, wenn diese Arbeit beträchtliche Körperkräfte erfordert. Lohn erhalten sie während dieser Zeit nur eine Woche vor und einen Monat nach der Niederkunft.

Die Pflichten der Arbeitgeber. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, gesunde Wohnungen ihren Arbeitern gegen eine Miete von höchstens $\frac{1}{2}$ Prozent monatlich vom Katasterwert des Grundstücks bereitzustellen. Für die Arbeiterkinder müssen in den ländlichen Bezirken, die weiter als 3 km von einem Dorf entfernt sind, Schulen geschaffen werden.

Hausangestellte. Zu den Pflichten des Arbeitgebers gehört, dass seine Hausangestellten ordentlich behandelt werden, dass sie Unterkunft und Verpflegung und im Falle einer vorübergehenden Krankheit ihren Lohn einen Monat weiter erhalten. Der Arbeitgeber hat für ärztliche Behandlung zu sorgen. Im Todesfall muss er die Begräbniskosten bezahlen. Der Arbeitgeber muss seinen Hausangestellten auch die Gelegenheit geben, die Abendstunden zu besuchen.

Landarbeit. Für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, die sich die Landarbeiter zuziehen, haftet der Arbeitgeber. Weiter muss er den Arbeitnehmern unentgeltlich eine Wohnung geben, die einwandfrei ist. Der Arbeitgeber muss seinen Arbeitern auch

gestatten, sich das notwendige Brenn- und Bauholz selbst zu schlagen. Jagd, Fischerei und genügend Weideland für 3 Stück Grossvieh muss ihnen ebenfalls zugebilligt werden.

Das Kleingewerbe. Die Kleingewerbetreibenden haben dieselben Pflichten wie die Arbeitgeber im allgemeinen. Trotzdem kann der Schieds- und Schlichtungsausschuss, der bei Betriebsunfällen den Entschädigungsbetrag festzusetzen hat, die finanzielle Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers besonders berücksichtigen. Kleinbetriebe, Familienbetriebe und Heimarbeit unterstehen der Gewerbeaufsicht. Alle sanitären und gesundheitlichen Vorschriften müssen von diesen Betrieben beobachtet werden. Die Aufsichtsbeamten haben besonders dafür zu sorgen, dass der Lohn der Heimarbeiter nicht niedriger ist als für eine gleiche Leistung in den Betrieben.

Berufsvereine. Das Gesetz kennt 3 Gruppen von Vereinigungen: **Berufsvereine**, die aus Personen desselben Berufs, Gewerbes oder Faches bestehen, **Arbeiterverbände**, die aus Personen bestehen, die verschiedenen Berufen oder Wirtschaftszweigen angehören, und schliesslich noch **Industrievereinigungen**, die Mitglieder aus verschiedenen Berufen oder Wirtschaftszweigen haben. Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer brauchen zur Bildung einer gewerblichen Vereinigung vorher eine Genehmigung einzuholen. Niemand kann gezwungen werden, einer Vereinigung beizutreten. Die Gewerkschaften müssen sich aus mindestens 20 Arbeitern, die Arbeitgeberverbände aus mindestens 3 Arbeitgebern desselben Gewerbebezweiges zusammensetzen.

Obwohl der Grundsatz der Koalitionsfreiheit durch das Gesetz sichergestellt ist, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein, bevor ein Verband als rechtmässig anerkannt werden kann. Dieser muss sich zuerst bei dem zuständigen Schieds- und Schlichtungsausschuss eintragen lassen, dem das Protokoll der Gründungsversammlung, die Satzungen, das Protokoll der Versammlung, an der der Vorstand gewählt wurde, und die Mitgliederzahl einzureichen sind. Wenn diese Erfordernisse erfüllt sind, kann keine Behörde die Eintragung des Verbandes verweigern. Alle Abmachungen einer Vereinigung, die diese Voraussetzungen nicht erfüllt, sind nichtig.

In den Satzungen eines Berufsvereins müssen angegeben sein: Name, Anschrift, Hauptzweck, Rechte und Pflichten der Mitglieder, das Wahlverfahren für den Vorstand, die Voraussetzungen für den Eintritt, die Gründe und das Verfahren bei einem Ausschluss, Zahlung und Verwendung der Beiträge, die Zeitpunkte der Hauptversammlungen, der Zeitpunkt für die Vorlage der Vermögensabrechnung und die Bestimmungen über die Auflösung.

Berufsvereine dürfen sich weder mit religiösen noch mit politischen Angelegenheiten befassen.

Streiks und Aussperrungen. Ein Streik darf bezwecken: 1. zwischen den verschiedenen Produktionsfaktoren ein solches Gleichgewicht herzustellen, dass die Rechte der Arbeiter mit denen des Kapitals in Uebereinstimmung gebracht werden; 2. vom Arbeitgeber den Abschluss oder die Erfüllung eines Gesamtvertrages zu erzwingen; 3. nach Ablauf eines Gesamtvertrages seine Verlängerung zu verlangen; 4. einen Streik zu unterstützen, der wegen eines der obengenannten Zwecke geführt wird. Das Gesetz sieht einen Ausstand als ungesetzlich an, wenn die Mehrheit der Streikenden sich gegen Personen oder Eigentum vergeht und in Kriegszeiten, wenn die Arbeiter in Regierungsbetrieben beschäftigt sind.

Vor dem Streikbeginn müssen die Arbeiter ihre Forderungen dem Arbeitgeber schriftlich einreichen und für die Beantwortung eine Frist von mindestens 6 Tagen stellen. In den öffentlichen Betrieben muss die Frist 10 Tage betragen. Ob ein Streik gesetzlich ist, entscheidet der Schlichtungsausschuss. Bei gesetzlichen Streiks muss der Arbeitgeber für die gesamte Streikdauer den Lohn zahlen. Dies ist eine Bestimmung, die einzigartig ist. Auch darf der Arbeitgeber während eines gesetzlichen Streiks nicht neue Kräfte einstellen, um den Streik zu brechen.

Das Gesetz behandelt ferner die **Aussperrungen**, die nur zulässig sind, wenn eine Ueberproduktion vorhanden ist und eine Stilllegung des Betriebes zur Aufrechterhaltung angemessener Preise notwendig ist. Hierzu muss vom Schlichtungsausschuss die Genehmigung eingeholt werden, der sie nur nach Anhörung der beteiligten Personen erteilen kann. Bei Wiederaufnahme der Arbeit müssen die früheren Arbeiter wieder eingestellt werden. Wird eine Aussperrung entgegen diesen Bestimmungen erklärt oder vom Arbeitgeber willkürlich ein Notstand hervorgerufen, so unterliegt der Arbeitgeber den Bestimmungen des Strafgesetzbuches oder des Arbeitsgesetzbuches. In solchen Fällen ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Lohn fortzuzahlen. Wird dagegen die Aussperrung vom Schlichtungsausschuss genehmigt, so braucht der Lohn nicht fortgesetzt zu werden.

Berufskrankheiten. Das Gesetz betrachtet als Berufskrankheit jeden Unfall oder jede Krankheit, die sich der Arbeiter bei oder infolge seiner Beschäftigung zugezogen hat. Die entschädigungspflichtigen Unfälle und Berufskrankheiten sind in einem Verzeichnis aufgeführt. Für die beruflichen Schädigungen besteht die volle Haftung des Arbeitgebers. Die Sozialversicherung soll später geregelt werden.

Arbeitsbehörden. Nach dem Gesetz bestehen die folgenden Arbeitsbehörden: 1. die gemeindlichen Schlichtungsausschüsse, 2. die zentralen Schieds- und Schlichtungsausschüsse, 3. die bundesstaatlichen Schlichtungsausschüsse, 4. der bundes-

staatliche Schieds- und Schlichtungsausschuss, 5. die Gewerbeaufsichtsbeamten und 6. die Mindestlohnausschüsse.

Um die Interessen der Arbeiter zu wahren, sind durch das Gesetz Rechtsberatungsstellen geschaffen worden. Diese sind kostenlos.

*

Dies sind die Hauptbestimmungen des mexikanischen Arbeitsgesetzbuches. Es ist anzuerkennen, dass dieses Gesetz eine der bemerkenswertesten Zusammenfassungen der sozialen Gesetzgebung in der Welt darstellt.

Wirtschaft.

Vermögens- und Einkommensschichtung in der Stadt Zürich.

Das Statistische Amt der Stadt Zürich hat es unternommen, in vierjährigem Turnus eine das Wirtschaftsgebiet der Stadt Zürich umfassende Steuerstatistik auszuarbeiten. Seine letzte Arbeit bezieht sich auf die Ergebnisse des Jahres 1929 und ist im April 1934 als Heft 42 seiner Veröffentlichungen erschienen. Die allgemein wirtschaftlichen Verhältnisse haben sich zwar seit 1929 nicht unwesentlich verändert. Die durch die Steuerstatistik selbst ausgewiesene Konstanz der allgemeinen Verhältnisse erlaubt uns aber dennoch, ihre Aktualität im vollen Umfang festzustellen.

Zürich zählte im Jahre 1929 zirka 152,000 Steuerpflichtige. Davon entfielen 2200 auf juristische Personen. Die natürlichen Steuerpflichtigen und juristischen Personen verfügten zusammen über ein Einkommen von 734 und ein Vermögen von 4666 Millionen Franken, und entrichteten rund 62 Millionen Franken an Gemeinde- und Staatssteuern. Das macht pro Einwohner der Stadt den respektablen Jahresbetrag von 260 Fr. aus. Zürich wird also nicht umsonst zu den steuerkräftigsten Gemeinden der ganzen Schweiz gezählt.

Bei unserer weiteren Betrachtung möchten wir von einer Darstellung der Steuerverhältnisse der juristischen Personen absehen. Diese werden nach anderen Gesichtspunkten besteuert und interessieren uns in diesem Zusammenhang nicht. Auf ihre Wichtigkeit für den Fiskus sei aber ausdrücklich hingewiesen, bringen sie doch mit 6,660,000 Fr. annähernd einen Viertel der gesamten Staatssteuer auf. Sie verfügen denn auch über einen Neuntel des steuerpflichtigen Einkommens und zwei Fünftel des steuerpflichtigen Vermögens.

Wenn nun schon Zürich als reiche Stadt gilt, so könnte trotzdem nur eine ganz oberflächliche Betrachtung zur Annahme verleiten, dass sich ihr Wohlstand mehr oder weniger gleichmässig auf ihre Einwohner verteilen würde. Die Statistik zeigt uns ganz unzweideutig, dass im Gegenteil die grösste Ungleichheit sowohl bei den Einkommen als auch bei den Vermögen besteht. Sie bestätigt dadurch mit aller nur wünschenswerten Deutlichkeit das Wesen des herrschenden Wirtschaftssystems; auf der einen Seite der Gewalthaude derer, die ausser ihrer Arbeitskraft ohne Besitz sind und nur über ein bescheidenes Einkommen verfügen können; ihnen gegenüber eine verhältnismässig kleine Schicht, die ausser den grossen Einkommen auch den weitaus grössten Teil des vorhandenen Kapitals verwaltet. Die Statistik weist nämlich nach, dass der grösste Teil der Steuerpflichtigen ein Einkommen von nur wenigen tausend Franken aufweist. Ueber dieser breiten Grundlage erhebt sich