Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 72 (1980)

Heft: 4

Artikel: Eingabe des SGB betreffend Kündigungsschutz der Arbeitnehmer

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-354980

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: 15.07.2025

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

Eingabe des SGB betreffend Kündigungsschutz der Arbeitnehmer

Sehr geehrter Herr Bundespräsident
sehr geehrte Herren Bundesräte

Die Umstände, unter denen immer häufiger Arbeitsverhältnisse aufgelöst werden, und die Folgen, die den Arbeitnehmern daraus erwachsen, haben den Vorstand des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes veranlasst, die Möglichkeiten zur Verbesserung des Kündigungsschutzes zu prüfen. Als geeignetes Mittel dazu betrachtet er in erster Linie die Revision der OR-Bestimmungen über den Arbeitsvertrag. Wir gestatten uns deshalb, ihnen die nachfolgenden Vorschläge zu unterbreiten.

1. Allgemeine Bemerkungen

Die industrielle Entwicklung erforderte den Ausbau des «Rechtsstaates». Dies bedingte eine immer umfassendere Regelung der Beziehungen unter Privaten einerseits und den verschiedenen Institutionen – privaten oder öffentlichen – andererseits. Parallel dazu verlief die Entwicklung zum «Sozialstaat». Eindeutig gehört die Sicherung der Beschäftigung zu den Massnahmen, die in sozialer Hinsicht von entscheidender Bedeutung sind. Ohne einen angemessenen Kündigungsschutz ist die Sicherung der Beschäftigung aber nicht hinreichend gewährleistet. Die diesbezüglich in vielen Ländern getroffenen Massnahmen zeigen übrigens, wie sehr ein verstärkter Kündigungsschutz den heutigen Bedürfnissen entspricht. In dieser Hinsicht ist die Schweiz stark im Rückstand, der so rasch wie möglich aufzuholen ist. Zwar hat man sich auch bei uns mit dieser Frage befasst. Es wurden jedoch Entscheide gefällt, die unzureichend sind. Wie ihnen bekannt ist, stand das Problem sowohl anlässlich der Ausarbeitung des Arbeitsgesetzes wie der Revision des Zehnten Titels des OR betreffend den Arbeitsvertrag zur Debatte. Mehrere Vorschläge wurden in den verschiedenen Vorentwürfen zum Arbeitsgesetz unterbreitet. Vor allem jener des Jahres 1945 enthielt in den Artikeln 14 und 15 gewisse konkrete Bestimmungen.
Der aus dem Jahre 1963 datierende Vorentwurf der Expertenkommission zur Revision des Arbeitsvertragsrechts enthielt ebenfalls einen Artikel über die missbräuchliche Kündigung. Auch der Schweizerische Gewerkschaftsbund forderte damals, dass der Arbeitnehmer vor missbräuchlicher Kündigung besser zu schützen sei. In seiner Vorlage verzichtete schliesslich der Bundesrat vor allem wegen der Opposition aus Arbeitgeberkreisen auf allge-

meine Bestimmungen bei missbräuchlicher Kündigung. Er beschränkte sich auf den Fall missbräuchlicher Kündigung wegen Militär- oder Zivilschutzdienstes. In ihrem Entscheid stand die Regierung offensichtlich stark unter dem Eindruck der damaligen Wirtschaftslage, ohne allerdings zu verkennen, dass ein Gesetz auch veränderten Verhältnissen Rechnung tragen muss. Der Bundesrat schrieb in seiner Botschaft von 1967:

«Im Zeichen der Voll- und Überbeschäftigung hat sich die wirtschaftliche Lage der Arbeitnehmer völlig verändert. Ihre ökonomische Zwangslage ist verschwunden, so dass nicht mehr der Arbeitnehmer sich um einen Arbeitsplatz, sondern der Arbeitgeber sich um Arbeitskräfte bemühen muss. In der heutigen wirtschaftlichen Situation besteht die wirtschaftliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber jedenfalls in grossem Umfang nicht mehr, auch wenn sie bei einzelnen Arbeitnehmerkategorien, wie zum Beispiel den Heimarbeitern, noch keineswegs völlig verschwunden ist. Gewiss darf der Gesetzgeber nicht nur von der heutigen wirtschaftlichen Lage ausgehen, vielmehr hat er das Arbeitsverhältnis auch unter dem Gesichtspunkt veränderter Konjunktur- und Beschäftigungslagen zu ordnen. Aber da die Vollbeschäftigung anerkanntes Ziel der staatlichen Wirtschaftspolitik bleiben dürfte, wird auch in Zukunft der Arbeitnehmer nicht mehr in die frühere ökonomische Zwangslage und die ihr entsprechende wirtschaftliche Abhängigkeit vom Arbeitgeber geraten.»

Sicher bleibt die Vollbeschäftigung ein von den Bundesbehörden anerkanntes Ziel. Dass es aber schwer zu verwirklichen ist, hat die wirtschaftliche Realität der letzten Jahre gezeigt. Ein wirtschaftlicher Rückgang und strukturelle Veränderungen können die Vollbeschäftigung über längere Zeiträume in Frage stellen. Wirksame Massnahmen zum Kündigungsschutz der Arbeitnehmer sind deshalb unerlässlich. Es geht hier vor allem um die Menschenwürde. Dies anerkennt auch der Bundesrat, wenn er in der bereits erwähnten Botschaft schreibt, dass «der Arbeitnehmer nicht mehr bloss als Produktionsfaktor betrachtet werden darf». Wenn zahlreiche europäische Länder Massnahmen zum Kündigungsschutz getroffen haben – und zwar viel weitergehende als dies bei uns der Fall ist –, so vor allem aus solchen Überlegungen. Sie liessen sich oft auch durch die Empfehlung Nr. 119 von 1963 der Internationalen Arbeitsorganisation und die Direktiven der Europäischen Gemeinschaften vom 17. Februar 1975 leiten.
Auch für die Schweiz ist es also an der Zeit, die Verbesserung der betreffenden Gesetzesbestimmungen an die Hand zu nehmen. Den Weg dazu bietet nach unserer Auffassung die Revision des Zehnten Titels des Obligationenrechts. Die vielen parlamentarischen

Vorstösse, die in letzter Zeit zum Ausbau des Kündigungsschutzes im Arbeitsvertragsrecht erfolgten, sind ein Zeichen für die zunehmende Bedeutung dieses Problems.

2. Vorschläge

Wir beantragen folgende Ergänzungen der OR-Bestimmungen:

a) Erweiterung des Schutzes vor Kündigung zur Unzeit

Laut Artikel 336e OR ist der Kündigungsschutz für die ganze Dauer des obligatorischen Militär- oder Zivilschutzdienstes gewährleistet. Dagegen ist dieser Schutz bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall nur während einer beschränkten Zeit sichergestellt. Das gleiche gilt für Kündigungen bei Schwangerschaft. Auch für diese Fälle ist der Kündigungsschutz auszubauen.
Wir beantragen deshalb die Abänderung der diesbezüglichen OR-Bestimmungen (Art. 336e) in dem Sinne, dass das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden darf:

- während der ganzen Dauer einer durch Krankheit oder Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit;
- während der ganzen Dauer der Schwangerschaft und des Mutterschaftsurlaubs.

Der Kündigungsschutz muss ferner gelten während der ganzen Dauer eines von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstes des Arbeitnehmers für eine Hilfsaktion im Ausland.

b) Schutz gegen missbräuchliche Kündigung

Der Arbeitnehmer ist, wie jeder Bürger durch Artikel 2, Absatz 2 des Zivilgesetzbuches, vor Rechtsmissbrauch geschützt. In bezug auf den Arbeitsvertrag erweist sich die Anwendung dieses Artikels aber offensichtlich als ungenügend. Sie vermag der heutigen Auffassung des Arbeitnehmerschutzes nicht mehr zu entsprechen, um so weniger, als der Beweis eines Missbrauchs oft nur sehr schwer oder überhaupt nicht erbracht werden kann. Dies hat der Bundesrat übrigens in seiner Beantwortung verschiedener parlamentarischer Vorstösse selber anerkannt. Deshalb sollte eine Umschreibung des Begriffs «missbräuchliche Kündigung» ins OR aufgenommen werden, wenn auch ohne vollständige Aufzählung der betroffenen Fälle. Wir schlagen sinngemäss die Aufnahme folgender Bestimmungen vor:

- Als missbräuchlich sind Kündigungen zu betrachten, die vor allem auf Grund der Zugehörigkeit des Arbeitnehmers zu einer politischen oder beruflichen Organisation, seiner gewerkschaft-

lichen Aktivität oder seiner Funktion als Mitglied einer Betriebskommission erfolgen.

- Als missbräuchlich ist auch eine Kündigung anzusehen, die mit Rücksicht auf die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers eine besondere Härte darstellt.
- Eine missbräuchlich erfolgte Kündigung ist nichtig und gibt Anlass zur Wiederaufnahme des Arbeitnehmers in den Betrieb. Vorbehalten bleiben die Fälle, wo eine Weiterbeschäftigung unzumutbar ist. In diesem Fall hat er Anspruch auf eine angemessene Entschädigung.

c) Schutz gegen Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen

Um «wirtschaftliche Gründe» handelt es sich nicht nur im Falle eines allgemeinen Wirtschafts- und Produktionsrückgangs, sondern auch bei strukturellen Änderungen im Betrieb oder Einführung neuer Techniken (Computer, Mikroprozessoren usw.). Einzel- oder Kollektivkündigungen aus wirtschaftlichen Gründen gehen auf die Situation des Unternehmens zurück und sind in keiner Weise durch das Verhalten des Arbeitnehmers bedingt. Die erwähnten Gründe liegen manchmal gleichzeitig vor. Die Folgen treffen die Arbeitnehmer um so härter, als in vielen Fällen der Arbeitgeber vor einer Einschüchterungstaktik nicht zurückschreckt.
Unabhängig von der Sicherstellung im Falle von Konkurs und Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers, wie sie im Vorentwurf zum Bundesgesetz über die Arbeitslosenversicherung vorgesehen ist, muss ein wirksamer Schutz gegen Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen auf verschiedenen Ebenen erfolgen. Einmal muss alles daran gesetzt werden zu vermeiden, dass es überhaupt zu solchen Kündigungen kommt. Dies setzt voraus, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer verständigen, wenn nötig unter Beiziehung der Behörden. Wo immer eine Reduktion des Personalbestandes ins Auge gefasst wird, müssen die Behörden auf alle Fälle informiert werden. Sind Entlassungen trotzdem nicht zu umgehen, sind die Arbeitnehmer angemessen zu entschädigen. Des weitern sind die gesetzlichen Kündigungsfristen erheblich zu verlängern. Wir schlagen deshalb vor, den Zehnten Titel OR durch folgende Bestimmungen zu ergänzen:

- In Aussicht genommene individuelle oder kollektive Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen müssen den zuständigen Behörden und der zuständigen Gewerkschaft gemeldet werden; sie müssen rechtzeitig mit den Arbeitnehmern und deren Vertretern besprochen werden, um den Parteien die Prüfung von Massnahmen zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung zu ermöglichen. Es darf keine Kündigung erfolgen, bevor diese Aussprachen stattgefunden haben.

- Im Falle von Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen werden die gesetzlichen Kündigungsfristen verlängert und auf mindestens zwei, vier und sechs Monate ausgedehnt.
- Der Arbeitnehmer, dem aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt wurde, hat Anspruch auf eine Entschädigung. Diese umfasst eine Mindestzahl von Monatslöhnen, die je nach Alter und Dienstjahren im Betrieb heraufgesetzt wird. Die Leistungen von Personalvorsorgeeinrichtungen haben keinen Einfluss auf die Höhe dieser Entschädigung.

In dieser Beziehung stimmen wir der im Rahmen des neuen Bundesgesetzes über die Arbeitslosenversicherung vorgesehenen Abänderung der Artikel 331a und 331b OR zu, die folgenden Wortlaut haben:

- *Artikel 331a, Absatz 3*

  Sind für 30 oder mehr Jahre Beiträge geleistet worden oder erfolgt der Austritt aus der Spareinrichtung als Folge der Beendigung des Arbeitverhältnisses wegen Arbeitsmangels, so entspricht die Forderung ungeachtet der Beitragszeit dem gesamten durch die Beiträge des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers gebildeten Sparguthaben samt Zins.

- *Artikel 331b, Absatz 3bis (neu)*

  Erfolgt der Austritt aus der Versicherungseinrichtung als Folge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Arbeitsmangels, so entspricht die Forderung des Arbeitnehmers, ungeachtet der Beitragszeit, dem gesamten Deckungskapital, mindestens aber dem Gegenwert der geleisteten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge.

Die Kündigungsentschädigung, von der in den vorstehenden Abschnitten die Rede ist, darf nicht mit der Abgangsentschädigung entsprechend den Artikeln 339b und 339c OR verwechselt werden, die ein ganz anderes Ziel verfolgt. Wir werden Ihnen übrigens in einer separaten Eingabe eine Änderung dieser Artikel vorschlagen entsprechend einem an unserem letzten ordentlichen Kongress angenommenen Antrag.

d) Verfahren

Auch das Verfahren kann wesentliche Auswirkungen auf den Kündigungsschutz haben. Dies insbesondere dadurch, dass der Arbeitgeber verpflichtet wird, den Kündigungsgrund genau anzugeben und gegebenenfalls zu beweisen. Wichtig ist, dass ein Tarnen des eigentlichen Kündigungsgrundes, wie es heute oft praktiziert wird,

verunmöglicht wird. Ferner muss der Arbeitnehmer seine Rechte wirksam geltend machen können, ohne dass ihm daraus Kosten erwachsen. Das OR sollte unserer Auffassung nach Bestimmungen enthalten, die die Interessenvertretung der Arbeitnehmer erleichtern. Diese Vorschriften müssten folgenden Inhalt haben:

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Kündigungsgrund in jedem Fall schriftlich anzugeben. Im Anfechtungsfall muss er den angeführten Grund beweisen.
- Für Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag muss, ohne Rücksicht auf den Streitwert, ein einfaches, rasches und kostenloses Verfahren vorgesehen werden. Der Arbeitnehmer hat das Recht, sich beistehen zu lassen, oder er kann seine Interessenvertretung einer anderen Person übertragen.
- Der Richter kann provisorische Massnahmen ergreifen, um dem Arbeitnehmer bis zur Beilegung der Streitigkeiten sein Einkommen zu gewährleisten.

e) Ergänzende Massnahmen

Der Ausbau des gesetzlichen Kündigungsschutzes darf selbstverständlich nicht dazu führen, dass die Zahl der befristeten Arbeitsverträge zunimmt. Der Abschluss solcher Verträge ist zu verbieten, wenn damit offensichtlich das Ziel verfolgt wird, den Schutz der Arbeitnehmer vor Kündigungen zu umgehen. In dieser Hinsicht sollte das OR Regeln aufstellen – vor allem bezüglich Dauer und Verlängerung der Verträge – die einem Missbrauch entgegenwirken. Es muss in erster Linie verhindert werden, dass sich der Arbeitgeber den Verpflichtungen zum Schutz der Arbeitnehmer, die sich aus andern Artikeln ergeben, entziehen kann.
Eine weitere notwendige Ergänzung sehen wir in der Regelung der Tätigkeit der Unternehmungen zur Vermittlung von Arbeitskräften (Temporärarbeit). Nur zu oft werden die Dienste dieser Unternehmungen in Anspruch genommen, um die feste Anstellung von Personal zu umgehen. Dieser Entwicklung muss unter allen Umständen Einhalt geboten werden. Das Problem kann durch Aufnahme einer entsprechenden Bestimmung ins OR oder durch den Erlass eines Gesetzes über die Temporärarbeit geregelt werden.

Die Notwendigkeit, Vorschriften für einen verbesserten Kündigungsschutz zu erlassen, kann – wie wir dies bereits in den allgemeinen Bemerkungen durchblicken liessen – sicher nicht bestritten werden. Das Problem gibt den Arbeitnehmern unseres Landes immer stärkeren Grund zu Besorgnis, denn allzu oft sind sie Opfer ungerechtfertigter Massnahmen der Arbeitgeber. Wir ersuchen deshalb den Bundesrat, so rasch wie möglich eine Revision des Zehnten Titels des OR über den Arbeitsvertrag anzuordnen. Wir denken,

dass, gemäss der üblichen Praxis, *eine Expertenkommission eingesetzt und mit der Prüfung unserer Vorschläge beauftragt werden sollte.* Sie hätte sich auch mit den Problemen zu befassen, die sich aus den in den eidgenössischen Räten angenommenen Postulaten ergeben. Wir behalten uns vor, unsere hier in knapper Form dargestellten Anliegen im Laufe des Revisionsverfahrens eingehend zu begründen.

Wir danken Ihnen zum voraus für die Aufmerksamkeit, die Sie unserer Eingabe schenken werden.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Bundespräsident, sehr geehrte Herren Bundesräte, die Versicherung unserer vorzüglichen Hochachtung.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund

18. März 1980