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

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 34 (1942)

Heft: 12

Artikel: Gibt es ungerechte Kündigungen?

Autor: Schweingruber, E.

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-353102

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: 04.02.2026

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

Gibt es ungerechte Kündigungen?

Von Dr. E. Schweingruber, Aarberg.

Ja, es gibt ungerechte Kündigungen auch im Dienstvertragsrecht, wenn man darunter solche Kündigungen versteht, die das Gerechtigkeitsgefühl, unser soziales Empfinden verletzen. Denken wir an eine Kündigung, die der Arbeitgeber wegen vorübergehender Erkrankung seines Angestellten vornimmt. Sie verletzt unser humanes Empfinden; denn krank werden kann jeder, und ein Krankgewordener sollte deswegen nicht auch noch seinen Arbeitsplatz verlieren. Denken wir an Kündigungen wegen Zugehörigkeit des Arbeiters zu einer gewerkschaftlichen Organisation oder einer Partei. Sofern der Mann seine Arbeit recht gemacht hat, verletzt seine Entlassung unser soziales Empfinden; denn gewerkschaftliche Organisationen sind notwendig, der Staat braucht sie zur Lösung verschiedener Aufgaben, und die Arbeiter bedürfen ihrer zur Wahrung ihrer gemeinsamen Interessen. Und auch Parteien sind in einer Demokratie notwendig. Deswegen, weil ein Arbeiter einer Organisation oder einer anerkannten Partei angehört, sollte er nicht mit dem Verlust seines Arbeitsplatzes bestraft werden. Vor allem aber denken wir beim Stichwort « ungerechte Kündigungen » an die Verabschiedung der im Dienst älter gewordenen Arbeitnehmer, an die Kündigungen gegenüber langjährigen Angestellten. Solche Kündigungen verletzen das soziale Empfinden; denn, richtig betrachtet, hat der langjährige Angestellte nicht einfach nur gegen Lohn acht Stunden im Tag für einen andern gearbeitet, sondern er hat in der Regel ein Stück seiner Persönlichkeit, vielleicht seine ganze Person eingesetzt. Er hat sein Leben und Streben, Freude und Leid, seine Familie und seine eigenen Wünsche von Rücksichten auf seine Arbeit leiten und beeinflussen lassen. Ein Arbeitgeber, der ohne Notwendigkeit einen solchen treuen Angestellten nach langjähriger Tätigkeit verabschiedet, einfach weil ihm ein Jüngerer, ein anderer besser passt, missachtet die ihm oder seinem Betrieb gegenüber dargebrachte persönliche Hingabe seines Angestellten und verletzt unser soziales Empfinden. Solche Kündigungen sind ungerecht, weil sie unsozial sind.

Hat diese Betrachtungsweise in unserem Arbeitsrecht Berücksichtigung gefunden? Wir müssen die Frage leider mit Nein beantworten. Unser schweizerisches Recht steht noch immer auf dem (wir können sagen « liberalen ») Standpunkt, dass ein Dienstvertrag, der auf unbestimmte Zeit abgeschlossen wurde, von jeder Vertragspartei frei gekündigt werden kann. Der Grund der Kündigung spielt rechtlich keine Rolle. Ein Dienstvertrag kann, bei Beobachtung bestimmter Kündigungsfristen, gekündigt werden, ohne dass ein Kündigungsgrund diese Kündigung rechtfertigt. Man

kann also sagen, dass im geltenden Dienstvertragsrecht Kündigungsfreiheit herrscht.

Ganz entschieden hinkt aber hier das geltende Recht unserem heutigen sozialen Empfinden nach.* Wir glauben, dass, wenn es einmal zur Revision des Rechtes über den Dienstvertrag (wie es im Schweiz. OR. niedergelegt ist) kommen wird, die Behandlung der unsozialen Kündigung eines der wichtigsten Probleme des neuen Rechtes darstellen wird.

Ein Problem übrigens, das Nachbarstaaten von uns schon seit 20 Jahren bzw. 15 Jahren in ihrer Gesetzgebung positiv gelöst haben. In Italien z. B. proklamiert die Carta del Lavoro, die im Jahr 1927 erlassen wurde, unter Ziffer XVII folgenden Satz: « In einem ständig arbeitenden Betrieb hat der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch unverschuldete Entlassung Anspruch auf eine im Verhältnis zu den Dienstjahren stehende Entschädigung. » Gemeint ist hier eben die unverschuldete, nicht hinreichend gerechtfertigte Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer. Und in Deutschland verlieh schon ein Gesetz vom Jahr 1920** dem Arbeitnehmer ein Einspruchsrecht gegen eine Kündigung, worauf der Grund der Kündigung in einem gesetzlich geordneten Verfahren vom Arbeitsgericht geprüft werden konnte.*** Als ungerechtfertigt wurde eine Kündigung, nach jenem Gesetz, insbesondere unter folgenden Voraussetzungen angesehen: 1. Wenn die Kündigung vom Arbeitgeber überhaupt nicht begründet wurde. 2. Wenn dem Arbeitnehmer andere als die bei seiner Einstellung vereinbarte Arbeit zugemutet worden war und die Kündigung erfolgte, weil der Arbeitnehmer diese Arbeit abgelehnt hat. 3. Ungerechtfertigt war die Kündigung auch, wenn sie erfolgte als Massregelung wegen Zugehörigkeit des Arbeiters zu einem bestimmten Geschlecht oder einer politischen, gewerkschaftlichen, militärischen oder konfessionellen Organisation oder wegen Betätigung für eine solche, ausser bei sogenannten Tendenzbetrieben (Druckereien, Sekretariaten u. a. Betrieben, die selber bestimmte politische, konfessionelle oder ähnliche Bestrebungen verfolgen). Schliesslich war die Kündigung, ganz allgemein formuliert, dann ungerechtfertigt, wenn sie eine «unbillige Härte» bedeutete «und weder durch das Verhalten des Arbeitnehmers noch durch die technischen und wirtschaftlichen Verhältnisse des Betriebes bedingt war.» Wurde die Einsprache vom Gericht geschützt, so wurde der Arbeitgeber verurteilt, entweder den Arbeiter weiter zu beschäftigen oder — alter-

---

* Vgl. dazu *Hug, Das Kündigungsrecht,* 2 Bände, 1926 und 1927 (Zürcher Beiträge zur Rechtswissenschaft), mit eingehender und temperamentvoller Begründung.

** Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920.

*** Vgl. *Schweingruber,* Entwicklung des Dienstvertragsrechts im Z.-bern. Juristenverein, Bd. 68 (349), und dortige Zitate.

nativ — eine bestimmte Entschädigungssumme zu bezahlen, die vom Gericht unter Berücksichtigung der Zahl der Dienstjahre bestimmt wurde (z. B. nach vierjähriger Anstellung maximal vier Monatsgehalte als Entschädigung, nach zehn Jahren maximal zehn Monatsgehalte usw.). Dieser gesetzliche Kündigungsschutz wurde in Deutschland auch nach der Ausserkraftsetzung der Weimarer Verfassung und der darauf aufgebauten Gesetzgebung im Prinzip beibehalten. Sie beruht heute auf dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934, dessen § 56 wiederum die Formel von der unbillig harten und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingten Kündigung aufstellt. Diese Gesetzesbestimmung lautet folgendermassen: « Wird einem Angestellten oder Arbeiter nach einjähriger Beschäftigung in dem gleichen Betrieb oder dem gleichen Unternehmen gekündigt, so kann er, wenn es sich um einen Betrieb mit mindestens zehn Beschäftigten handelt, binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht klagen mit dem Antrag auf Widerruf der Kündigung, wenn diese unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist.» Und die Folge davon ist die (§ 57): « Erkennt das Gericht auf Widerruf der Kündigung, so ist im Urteil von Amtes wegen eine Entschädigung für den Fall festzusetzen, dass der Unternehmer den Widerruf (d. h. die Wiedereinstellung des Entlassenen) ablehnt. » Er hat drei Tage Zeit, um sich für das eine oder andere zu entscheiden.

Diese Beispiele aus unserer nächsten Umgebung zeigen, dass, vielleicht wie von Gesetzes wegen der unsozialen Kündigung im Arbeitsrecht eine Schranke gesetzt werden kann.

Mit der Verwirklichung eines solchen Kündigungsschutzes würde das soziale Moment im schweizerischen Privatrecht, das namentlich im ZGB. bedeutende Berücksichtigung gefunden hat, nun auch im OR. Boden gewinnen.

Wir können dieses Eindringen sozialer Gesichtspunkte in das Vertragsrecht besonders heute, im Gefolge der Ausnahmegesetzgebung, sehr gut erkennen. Erinnern Sie sich des Mietrechtes. Man kann den Mietvertrag rein individualistisch auffassen und konstruieren als die Vereinbarung, auf Grund derer eine Person, der Vermieter, einem andern, dem Mieter, einen Gegenstand oder eine Wohnung gegen Entgelt für eine gewisse Zeit zum Gebrauch überlässt. Der eine gibt den Gegenstand oder die Wohnung, der andere zahlt dafür seinen Mietzins. Aber die menschliche Wohnung ist nicht eine beliebige Ware, die man kauft, vermietet oder mietet. Die Wohnung hat eine enorme soziale Bedeutung! Lebensweise, Gesundheit, Familie, ja die Kultur unseres Volkes überhaupt werden entscheidend davon beeinflusst, wie man wohnt, wie mit den Wohnungen gehandelt wird, wie man Mietverträge abschliesst und wie man Mietverträge wieder kündigt, ob man ein schützendes Dach über dem Haupte hat oder ob man obdachlos wird, ob man überhaupt die

„Eigentum des Vorstandes der SPD"

freie Kündigungsmöglichkeit bei der Wohnungsmiete zulassen darf. Heute, wo vielerorts Wohnungsmangel besteht, wissen wir das: die Kündigung des Wohnungsmietvertrages hat soziale Bedeutung, und wenn die Gesetzgebung aus sozialen Erwägungen in das freie Kündigungsrecht eingegriffen hat, so hat sie genau das getan, was bei der Kündigung der Dienstverträge, ebenfalls aus sozialen Erwägungen, wünschbar erscheint.

Denken wir an den Pachtvertrag in der Landwirtschaft. Individuell gesehen handelt es sich « nur » um ein « Stück Land », das der eine dem andern gegen einen bestimmten Zins für eine bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Nutzung überlässt. Aber die landwirtschaftliche Pacht hat enorme soziale Bedeutung. Für viele in der Landwirtschaft tätige Menschen bedeutet das besagte Stück Land ihre Existenz, ihre Arbeitsmöglichkeit, und heute wissen wir es, auch wir Schweizer: der sachgemässe Anbau bedeutet Sein oder Nichtsein! Deshalb ist es nicht gleichgültig, wie gepachtet wird, wie mit dem « Stück Land » gehandelt wird, und speziell das freie Kündigungsrecht wäre heute, sozial gesehen, ein Unrecht und ein sträflicher Luxus obendrein. Heute hat die Kriegsgesetzgebung auch in der Schweiz das freie Kündigungsrecht beim landwirtschaftlichen Pachtvertrag aus sozialen Erwägungen beschränkt. So dringt die soziale Betrachtungsweise allmählich, besonders in schwierigen Zeiten, in die Domäne des Privatrechtes ein, und unser Rechtsgefühl, unser in Zeiten der Not besonders gewecktes soziales Empfinden, muss diese Entwicklung billigen.

Vielleicht ist die heutige Zeit imstande, das Empfinden und Verständnis für die soziale Bedeutung des Dienstvertrages, besonders in der Frage der Kündigungsmöglichkeit, ebenfalls zu wecken und zu fördern. Wir sagen das soziale Empfinden und Verständnis; die juristische Begründung kommt erst nachher, wenn das sichere Gefühl für das Richtige uns lenkt.

Von seinem langjährigen Arbeitsplatz nicht leichtfertig vertrieben zu werden; nicht von Jahr zu Jahr in zunehmendem Masse seine Entlassung befürchten zu müssen, den Arbeitsplatz überhaupt nicht willkürlich verlieren zu müssen, gegen ungerechte Kündigungen einigermassen geschützt zu sein, dieses im heutigen Arbeitsrecht nur sporadisch verwirklichte Postulat hat gewiss grosse soziale Bedeutung. Selbstverständlich wird es nicht leicht sein, im Einzelfall die Interessen des Arbeitgebers und Arbeitnehmers abzuwägen, und selbstverständlich handelt es sich nicht darum, dem einmal angestellten Arbeiter einen Rechtsanspruch auf dauernde Anstellung zu verschaffen. Diese Belastung erträgt der private Unternehmer nicht. Und selbstverständlich gibt es Notwendigkeiten im Betrieb, die zu Entlassungen von Arbeitern führen müssen. Wir denken da vor allem an Krisenzeiten. — Wo aber die Kündigung ein soziales Unrecht darstellt, da dürfte der Staat seine Hände nicht in Unschuld

waschen und sagen: Das geht mich nichts an, das ist Privatsache! Er sollte sich der unsozialen Kündigungen, auch im Einzelfall, annehmen. Und er kann es. Was man heutzutage, wo Wohnungsnot herrscht, bei der Kündigung von Wohnungsmietverträgen durch die Mietämter besorgen lässt, was beim landwirtschaftlichen Pachtverhältnis möglich ist — das ist auch beim Dienstvertrag durchführbar: nämlich eine Instanz vorzusehen, die es unternimmt, auf Verlangen zu prüfen und zu entscheiden, ob die Kündigung nicht unbillig hart erscheint, ob sie wirklich durch das Verhalten des Arbeitnehmers oder durch Betriebsnotwendigkeiten bedingt ist; kurz, ob nicht eine unsoziale, eine nicht genügend gerechtfertigte, eine « ungerechtfertigte » Kündigung vorliegt. Ist dies der Fall, so verlangt unser Rechtsgefühl, dass dieses soziale Unrecht, diese unbillige Härte irgendwie einen gerechten Ausgleich finde. Die angedeuteten Beispiele zeigen, in welcher Richtung die Lösung bisher gefunden wurde, Lösungen, die übrigens schon seit Jahren auch in der Schweiz im Hinblick auf das kommende Recht vertreten worden sind. Es wäre also, im Sinne dieser Vorschläge und Beispiele, bei ungerechtfertigten Kündigungen im Dienstvertrag durch eine unabhängige Instanz nach vorgenommener Prüfung

1. festzustellen, dass die Kündigung nicht gerechtfertigt war,
2. der Arbeitgeber einzuladen, den Entlassenen wieder einzustellen oder, wenn der Arbeitgeber sich endgültig weigert, wäre er,
3. zu einer angemessenen Abgangsentschädigung, als Ausgleich für das begangene soziale Unrecht, zu verhalten.

Damit soll nicht gesagt sein, dass es nicht auch andere Lösungen geben kann, vielleicht. Hauptsache ist, dass man die Lage erkennt, dass man sich nicht mit der Feststellung bequemt: So ist das heutige Gesetz und damit basta. Nein, hier, bei der Betrachtung der sogenannten ungerechten Kündigungen im Arbeitsrecht, kommt ein Problem zutage, das noch seiner Lösung harrt. Zu gewissen Ansätzen hat sich schon das geltende Recht entschlossen, zwar nur tastend und vorsichtig:* Es sei erinnert an Art. 69 des Fabrikgesetzes, wonach die Wöchnerinnen nicht entlassen werden dürfen; ferner an das Verbot einer Entlassung von Erkrankten oder Verunfallten während der ersten vier Wochen, Fabrikgesetz, Art. 23 a; an die Sicherung des Arbeitsplatzes für den Wehrmann gemäss Bundesratsbeschluss vom 13. September 1940. Das scheinen uns alles Ansätze, erste Vorstösse in der Richtung zu einem generellen gesetzlichen Eingriff in das harte, sozial harte, freie Kündigungsrecht beim Dienstvertrag. Und leitet uns das Rechtsgefühl, diese Härte zu mildern, so wird die juristische Ausgestaltung und Begründung nicht fehlen. Sogar verschiedene Begründungen wird es geben, und es gibt schon heute solche. Sie gehen aus von der Idee des Humanen, oder von der Idee der Persönlichkeit, oder von der Idee der Zusammenarbeit im Betrieb des

* Vgl. *Hug* II, S. 233 ff.

Unternehmers, oder von der Fürsorgepflicht des einen gegenüber der Treuepflicht des andern; oder der Jurist konstruiert mit seinem eigenen Rüstzeug und sagt vielleicht ganz einfach: Der Dienstvertrag ist ein Vertrag, aber nicht ein Geschäft um eine beliebige Ware, sondern ein Geschäft um die menschliche Arbeitskraft und zugleich ein Vertrag mit einer sehr weitgehenden persönlichen Bindung des einen an den andern. Und nach der modernen sozialen Auffassung verschiebt sich eben das Schwergewicht im Dienstvertrag mehr und mehr vom « geschäftlichen Teil » (Arbeit gegen Lohn) auf den persönlichen Teil (Treue, Fürsorge, Rücksichtnahme). Sie sehen, man findet viele Formeln und Begründungen. Wie sagte doch der Dichter: « Wenn Ihr's nicht fühlt, Ihr werdet's nicht erjagen. »

Zweijahresbericht des Föderativverbandes.

Der « Föderativverband des Personals öffentlicher Verwaltungen und Betriebe », der insgesamt zehn verschiedene Verbände mit über 70,000 Mitgliedern umfasst, von denen der Schweizerische Eisenbahnerverband sowie der Verband des Personals öffentlicher Dienste die Hauptmasse stellen, gibt in einem 48 Seiten umfassenden Heft Bericht über die von ihm in den Jahren 1940 und 1941 verrichtete Tätigkeit. Dem Bericht ist ein Vorwort der Geschäftsleitung des Föderativverbandes beigegeben, für das die Kollegen Robert Bratschi als Präsident und Paul Liengme als Sekretär verantwortlich zeichnen und aus dem hier die sich auf den Krieg und die Aufgaben der Schweiz beziehenden Bemerkungen herausgegriffen seien. Es heisst darin u. a.: « Mit diesem Krieg verbunden ist die Gefahr der Verrohung der Gesellschaft und der Verlust der politischen Ideale. Anderseits reisst er die Nationen aus einer vielfach begonnenen Verweichlichung heraus und erzieht sie zwangsweise zur Disziplin. Die kleinen Staaten spielen in der Weltpolitik jetzt eine sehr geringe Rolle. Es ist daher gut, wenn sie sich recht bewusst bleiben, was ihre Aufgabe ist, und dass sie, so lange dieser Krieg dauert, die Hüter der höchsten Güter der Menschheit sind, die den stillen Auftrag haben, die Geistesfreiheit und die Menschlichkeit in eine, so hoffen wir, trotz allem wieder erstehende bessere Zeit hinüber zu retten, in der die kleinen Staaten auch realpolitisch wieder mehr zu bedeuten haben, als dies heute der Fall ist. »

Auf die Verrichtungen des Verbandes übergehend, hebt das Vorwort insbesondere die Bemühungen um einen Teuerungsausgleich hervor und stellt fest: « Nach langwierigen und zähen ‚Stellungskämpfen' ist am Ende des Jahres 1941 mit dem Bundesrat in der Frage der Zulagen an das eidgenössische Personal für das Jahr 1942 eine Verständigung erzielt worden, der auch grosse staatspolitische und soziale Bedeutung zukommt. —