

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 75 (1983)
Heft: 6

Artikel: Kündigungsschutz im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen (GAV)
Autor: Schweingruber, Edwin
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-355143>

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: 24.01.2026

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

Kündigungsschutz im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen (GAV)

Edwin Schweingruber

Erster Teil: Allgemeines

Heute stehen wieder einmal die gesetzlichen Kündigungsbeschränkungen im Vordergrund des Interesses. Der bestehende Kündigungsschutz in der Schweiz soll verbessert werden. Vom praktischen Bedürfnis her gesehen geht es eigentlich nur um einen einzigen Artikel OR 336 e (Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber «zur Unzeit»). Die zwei andern Artikel 336 f und g sind ohne Bedeutung geblieben. Es ist zu erwarten und zu hoffen, dass bei der bevorstehenden Revision.

- die einzelnen gesetzlichen Sperrfristen bei Krankheit, Unfall, Militärdienst und Mutterschaft überdacht und da und dort in ihrer Länge erweitert werden;
- die Sperrfristen einerseits, die Dauer der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers andererseits bei den erwähnten Sachverhalten aufeinander abgestimmt werden. Die gegenwärtige Sachlage aufgrund des Gesetzes ist insofern unbefriedigend, als unter Umständen die Kündigungssperre andauert, jedoch der Arbeitnehmer seinen gesetzlichen Lohnanspruch nach 3 bis 4 Wochen (zum Beispiel nach Krankheit) verliert;
- der Arbeitgeber den Grund (Beweggrund, das Motiv) der Kündigung seinem Arbeitnehmer (auf sein Verlangen) bekanntgeben muss.*

Hervorgehoben sei indessen, dass es neben einem Kündigungsschutz durch Gesetz auch einen Kündigungsschutz durch GAV gibt und dass derselbe auch verbessert werden kann. Die seit 1972 geltenden Bestimmungen (OR 336 e bis 336 g) sagen zwar nichts darüber. Aber sinngemäss bleiben die GAV vorbehalten. Bei einer Gesetzesrevision müsste ein Vorbehalt, das heisst ein Hinweis auf die GAV – so meinen wir – ausdrücklich und verständlich formuliert angebracht werden.

Gerade hier sind in den Jahren nach 1972 Rechtslehre und Vertragspraxis in eine juristische Sackgasse geraten, aus der sie sich erst heute, zehn Jahre nach der Gesetzesrevision, in mühsamer Gedankenarbeit herauszuschaffen im Begriffe sind. Schuld daran ist ein Missgriff des Gesetzgebers. Er hat seinerzeit die «Kündigung zur Unzeit» (OR 336 e und f) in den Katalog der absolut (beidseits) zwingenden Vorschriften (OR 361) aufgenommen und damit scheinbar einen Kündigungsschutz aufgestellt, welcher durch GAV, NAV oder Einzelabrede weder erweitert, noch eingeschränkt oder aufgehoben werden dürfe. Diese Auslegung ist falsch. Das Bundesgericht hat erstmals 1981 in einem Einzelfall die richtige Interpretation eingeleitet. Es handelte sich um eine Einzelabrede zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, nicht um einen GAV; aber die

* Siehe Eingabe des SGB betr. Kündigungsschutz der Arbeitnehmer, in Gewerksch. Rundschau 1980, S. 118.

Erwägungen des Bundesgerichtes sind ohne weiteres auf Gesamtarbeitsverträge anwendbar. Der Entscheid ist in der amtlichen Sammlung nicht veröffentlicht, jedoch publiziert in der *Semaine judiciaire* no 15, avril 1982. Näheres darüber in unserer Abhandlung *«Effektiver Kündigungsschutz – Kündigungsgründe»*, in der *Festschrift für Prof. Frank Vischer, Basel 1983*. Es liegt jetzt an den Gewerkschaften, vor der heutigen gesetzlichen Regelung nicht zu resignieren, sondern in Verhandlungen mit den Gegenkontrahenten (Einzelfirmen und Arbeitgeberverbänden) den Kündigungsschutz in den GAV auszubauen. Den Vorwurf mangelnder Phantasie brauchen die Vertragskontrahenten nicht länger auf sich sitzen zu lassen. Eine Erweiterung des Kündigungsschutzes durch GAV ist zulässig – trotz dem Knüppel im Gesetz (OR 361). Die Gewerkschaften werden das zur Kenntnis nehmen (ebenso Prof. Reh-binder, *Schweizerisches Arbeitsrecht*, 7. Auflage 1983, S. 96, wenn auch vorsichtig in der Begründung). Die Vertragskontrahenten werden natürlich darüber zu diskutieren und sich zu verständigen haben, wo und wie im Geltungsbereich ihres GAV der Kündigungsschutz zu erweitern sein wird. Auf keinen Fall dürfen sie sich auf die bevorstehende Revision des gesetzlichen Kündigungsschutzes verlassen.

Der gesetzliche Kündigungsschutz ist, übrigens in der Schweiz und in allen Nachbarländern, individualistisch konzipiert. Das heisst: Die Schutzbestimmungen müssen vom betroffenen Arbeitnehmer persönlich gehandhabt werden: durch Einspruch gegen eine Kündigung, innert Fristen, durch eine gerichtliche Klage gegen den Arbeitgeber; es folgen Vorladungen vor Gericht, Arbeitnehmer und Arbeitgeber stehen sich gegenüber, die Behauptungen und Beweise werden vorgebracht und abgenommen, zeitraubende Verhandlungen, schliesslich, wenn nicht ein Vergleich, Gutheissung oder Abweisung der Klage; unter Umständen Weiterziehung an zwei höhere Instanzen (BRD). Wird das Ziel, das dem Gesetzgeber und den Sozialpolitikern vorschwebt, nämlich «Bestandes-schutz», das heisst die Erhaltung bestehender Arbeitsverhältnisse gegenüber einer einseitig vom Arbeitgeber eingeleiteten Auflösung (Kündigung), erreicht? Werden Arbeitsplätze in Anwendung der Vorschriften über den Kündigungsschutz erhalten, saniert und tatsächlich fortgesetzt? Ist ein solcher gesetzlicher Kündigungsschutz hinsichtlich dieser Zielsetzung wirksam? Lässt sich der ins Auge gefasste Bestandesschutz (Erhaltung gekündigter Arbeitsplätze) zahlenmässig beweisen?

Wie Kündigungspraxis und gerichtlicher Kündigungsschutz in der BRD effektiv aussehen, geht aus einer umfangreichen empirischen Untersuchung, abgeschlossen im Jahr 1981, hervor. Der Forschungsbericht umfasst 986 Seiten, mit über hundert Tabellen, statistischen Feststellungen und Hochrechnungen. Der Einfluss der Betriebsräte im Kündigungsschutzverfahren wurde in die Untersuchungen einbezogen. Wir haben die Ergebnisse des Forschungsberichts in unserem bereits vorstehend zitierten Aufsatz (*Effektiver Kündigungsschutz – Kündigungsgründe*) analysiert. Die ermittelten Zahlen sind für den Sozialpolitiker nieder-

schmetternd. Sie müssen aber zur Kenntnis genommen werden und lassen sich kaum widerlegen.*

In der BRD werden jährlich rund 100 000 Arbeitgeberkündigungen vor die Arbeitsgerichte gebracht. Sie werden in einem längeren oder kürzeren Verfahren schliesslich erledigt durch Vergleich (86 Prozent), durch Abweisung oder der Rest durch Gutheissung der Arbeitnehmerklage. Beinahe alle Vergleiche lauten dahin, dass der Anstellungsvertrag durch Parteivereinbarung endgültig aufgelöst wird, verbunden meistens mit einer verhältnismässig bescheidenen Abfindungssumme. In 3 bis 7 Prozent wird vereinbart oder gerichtlich festgestellt, dass der Kläger effektiv seinen Arbeitsplatz beibehält, wobei der Forschungsbericht auch da noch darauf hinweist, dass ein Teil solchermaßen sanierter Arbeitsverhältnisse hintenher doch noch aufgelöst wird. Nun ist ein mittlerer Ansatz von 5 Prozent sanierter Gerichtsfälle, so will uns scheinen, erbärmlich niedrig. Man kann das Bild noch schwärzer zeichnen: Man darf in der BRD pro Jahr mit rund einer Million Arbeitgeberkündigungen rechnen, wobei wie oben erwähnt 100 000 durch Klagen bei den Arbeitsgerichten angefochten werden. Das bedeutet, dass bei 90 Prozent solcher Kündigungen zum vornherein auf Einspruch (Klage) verzichtet wird. Setzt man die oben gefundenen «sanieren» Fälle in Beziehung zu der Million Arbeitgeberkündigungen pro Jahr, so werden davon ganze fünf Promille in Anwendung des gesetzlichen Kündigungsschutzes effektiv saniert, das heisst in ihrem Bestand erhalten. Der Einfluss der Betriebsräte auf die Arbeitgeberkündigungen wurde ebenfalls zahlenmässig untersucht. «Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören», verfügt Paragraph 102 des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes von 1972/76 und fügt bei, der Arbeitgeber habe dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Es muss uns in der Schweiz, eingedenk unserer Wünsche auf die Einführung betrieblicher Mitspracherechte (auch bei Kündigungen), interessieren, wie die Betriebsräte in der BRD diese ihnen zustehenden Aufgaben erfüllen. Das Ergebnis, das der Forschungsbericht uns vermittelt, entspricht nicht unsern Erwartungen. Der Forschungsbericht hat nämlich ermittelt:

- Die Betriebsräte schweigen in 27,5 Prozent der ihnen vorgelegten Kündigungsfälle.
- Sie stimmen der Kündigung zu in 55,5 Prozent. Das sind zusammen 83 Prozent.
- Die Betriebsräte erheben Bedenken beziehungsweise widersprechen der Kündigung in 17 Prozent der Fälle.

Im Forschungsbericht wird den verschiedenen Gründen für dieses Ergebnis nachgegangen, unter Einbezug der Ansichten von Richtern und Rechtsvertretern der Arbeitnehmer. Ziemlich übereinstimmend wird angenommen – so erfahren wir –, die Betriebsräte seien «überfordert», und

* Vergleiche auch *Christoph Hohler*, Kündigungsschutz durch GAV, Zürcher Diss. 1981, sowie *Felix Rüegg*, Kündigungsschutz der Arbeitnehmer in den Nachbarländern der Schweiz, Zürcher Diss. 1981

auch dafür werden die Gründe zusammengestellt: ungenügende Schulung, ungenügende Kenntnisse der gesetzlich möglichen Einspruchsgründe, ungenügende Information über die Kündigungsgründe beim Arbeitgeber, aber auch: dem Betriebsrat sei nicht zuzumuten, dass er «bei der Sozialauswahl einen andern weniger schutzbedürftigen Arbeitnehmer benenne».

Beim Gesamtarbeitsvertrag und einem in denselben integrierten Kündigungsschutz sind es namentlich die Vertragskontrahenten, die bei Kündigungen zur Unzeit, bei missbräuchlichen Kündigungen und bei wirtschaftlich-konjunkturell bedingten Kündigungen intervenieren. Das ist der grosse Unterschied. Die Arbeitsplatzsicherung wird nicht im Einzelstreit des betroffenen Arbeitnehmers mit seinem Arbeitgeber vor den Schranken eines Gerichts ausgetragen, sondern auf der Ebene der Vertragspartner (gemeinsames Vorgehen der Vertragsparteien wie in OR 357 b vorgesehen), allenfalls durch Anordnungen und Verfügungen einer paritätischen Kommission. Eine solche Handhabung des Kündigungsschutzes ist etwas anderes als ein hoffnungsloser persönlicher Streit um die Fortsetzung eines gekündigten Arbeitsverhältnisses, das durch den Zweikampf vollends zerbricht. Allerdings werden bei verbandsmässigen Auseinandersetzungen um Einzelkündigungen grosse Anforderungen an die Verbandsorgane und Funktionäre gestellt. Aber die Verbandsvertreter werden bei der Überprüfung eines Kündigungsfalles nicht Mann gegen Mann kämpfen müssen, sondern grundsätzliche Argumente vorbringen können. Bei effektiven Kündigungen und Entlassungen (Rationalisierungsmassnahmen) ist ohnehin Anlass genug, solche Massnahmen überbetrieblich, auf der verbandlichen Ebene und partnerschaftlich in den Griff zu bekommen, statt dass jeder einzelne Betroffene auf den Weg zum Gericht verwiesen wird, damit er dort seinen Arbeitsplatz, für sich allein, zu «retten» versuche; ein aussichtsloses Unterfangen, wie oben gezeigt wurde. Heute – und dies seit dem durch die Rezession 1974/75 ausgelösten Schock – stehen in der Vertragspolitik im Vordergrund die Vereinbarungen über gemeinsame Vorkehren der Kontrahenten bei der Aufhebung einer Mehrzahl von Arbeitsplätzen aus Gründen der Rationalisierung, bei Strukturveränderungen, Stilllegung von Betrieben oder Betriebsteilen. Es kommt zu «Vereinbarungen» zusätzlich zum GAV, häufig durch ein Zusatzabkommen. Man ist geneigt, in der Vertragspolitik – jedenfalls heute –, dieser kollektiven Arbeitsplatzsicherung gegenüber einem individuellen Kündigungsschutz den Vorrang zu geben. Es fehlt hier der Platz, und es fehlt die Dokumentation, um die vorliegenden Abkommen in einer Zusammenstellung zu präsentieren, nach Form und Inhalt zu analysieren und auf ihre Effizienz hin zu bewerten. Auf die von den Spitzenverbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer am 29.4.1975 gemeinsam beschlossenen «Empfehlungen» zu Vereinbarungen über Verhaltensrichtlinien bei Betriebsschliessungen und Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen haben wir schon früher hingewiesen (Sumpflüten der Rezession, «Gewerkschaftli-

che Rundschau» 1975, Seiten 236 bis 239). Ob und wie sich die eingangs erwähnte Revision des OR-Kündigungsschutzes an diese Probleme heranmachen wird, ist fraglich.

Zweiter Teil: Beispiele

Die nachfolgende Auslese aus geltendem GAV ist als Dokumentation unvollständig. Die Auswahl erfolgte nach sachlichen Gesichtspunkten. Eine Bewertung hinsichtlich der praktischen Durchsetzungsmöglichkeiten unterbleibt. Die Beispiele zeigen immerhin die vorhandenen Ansätze in der Entwicklung eines GAV-Kündigungsschutzes. Die vorliegenden Lösungen lassen sich nach Form und Inhalt vergleichen und diskutieren. Die Zusammenstellung eignet sich, so will uns scheinen, für Schulungszwecke. Eine Vermehrung der konkreten Beispiele ist möglich und wäre sehr erwünscht. Es sei auf unsere Bemerkung am Schluss dieses Aufsatzes hingewiesen. Unabhängig davon, aber zur gleichen Zeit sind von den Demokratischen Juristen der Schweiz (DJS) Vorschläge und Modelle «zur Verbesserung des Kündigungsschutzes über den Gesamtarbeitsvertrag» ausgearbeitet und publiziert worden (Gewerkschaftliche Rundschau, Dezemberheft 1982, S. 329) im Anschluss an eine frühere Publikation der gleichen Vereinigung (Kündigungsschutz im Arbeitsrecht, 1979, Genf). Die Modelle gehen weitgehend in die gleiche Richtung wie die Beispiele unserer Zusammenstellung.

Wir gliedern unsere Dokumentation in fünf Abschnitte:

- Kündigung in Verletzung des Koalitionsrechtes (1)
- ausgebaute Regelungen über den Kündigungsschutz (2)
- Bestimmungen über die Schriftform der Kündigung, die Angabe des Kündigungsgrundes, über eine vorangehende Verwarnung (préavis) (3)
- unveränderte Übernahme der OR-Kündigungsbeschränkungen in den Text des GAV (4)
- Erweiterungen des gesetzlichen Kündigungsschutzes, insbesondere längere Sperrzeiten und Sperrfristen, unbefristete Kündigungsverbote (5).

1. Kündigung in Verletzung des Koalitionsrechtes

Schon vor mehr als 30 Jahren konnten wir anhand vieler Beispiele nachweisen, dass das Koalitionsrecht oder die Koalitionsfreiheit (la liberté syndicale) in den schweizerischem GAV – meistens ausdrücklich und als Grundsatz – anerkannt oder gewährleistet werden (*Schweingruber, «Aus schweizerischen GAV: Koalitionsrecht und missbräuchliche Kündigung», in Zeitschrift «Wirtschaft und Recht» 1949, S. 61*). Der gewerkschaftlich tätige Arbeitnehmer kann erfahrungsgemäss in seinem Koalitionsrecht besonders empfindlich verletzt werden durch eine Arbeitgeberkündigung. Es hat sich deshalb als nützlich erwiesen, dass der Grund-

satzklausel über die Garantie des Koalitionsrechtes ein oder zwei Sätze beigefügt werden, etwa so:

«Das Koalitionsrecht ist gewährleistet. Wegen Zugehörigkeit (oder Nichtzugehörigkeit) zu einer Gewerkschaft oder Betätigung in derselben darf ihm kein Nachteil zugefügt werden. Insbesondere darf ihm deswegen nicht gekündigt werden.»

Der letzte Zusatz verdeutlicht, dass die Kündigung ein besonders gefährliches Mittel sein könnte, um einen organisierten Arbeitnehmer zu benachteiligen (zu massregeln). Allerdings bedeutet das einen Verstoss gegen das Koalitionsrecht. Es lohnt sich, dies im GAV ausdrücklich festzuhalten. Schon damals konnten verschiedenartige Beispiele zitiert werden. Heute stellen wir fest, dass noch nicht alle GAV diesen Zusammenhang Koalitionsrecht/missbräuchliche Kündigung sichtbar machen, sondern sich zum Teil mit Satz 1 und 2 (oben) begnügen. Unsere Empfehlung sei hier wiederholt.

2. Ausgebaute Regelungen über den Kündigungsschutz

A. GAV für die Basler Chemische Industrie 1981

Art. 5: Kündigungsfristen, Probezeitfristen

Die Kündigung erfolgt durch eingeschriebenen Brief. Der Entlassungsgrund ist im Kündigungsschreiben anzugeben.

Art. 6: Verwarnung

(1) Bei definitiv angestellten Arbeitnehmern hat, ausgenommen in den besonderen Fällen der Art. 7–10, einer Kündigung durch die Firma eine schriftliche Verwarnung des Arbeitnehmers voranzugehen. Gleichzeitig mit der Ankündigung einer in Aussicht genommenen Verwarnung ist der betreffende Arbeitnehmer darauf aufmerksam zu machen, dass er sich an die Arbeiterkommission wenden kann. Nach Ankündigung einer in Aussicht genommenen Verwarnung steht dem betreffenden Arbeitnehmer das Recht zu, gegen diesen Entscheid innert 5 Arbeitstagen Einsprache zu erheben. Die Einsprache kann erfolgen durch eine persönliche oder schriftliche Meldung an die Instanz, welche die Verwarnung angekündigt hat, oder durch Beizug der Arbeiterkommission unter gleichzeitiger Orientierung der vorgenannten Stelle. Die Firma entscheidet – im Falle des Beizugs der Arbeiterkommission erst nach Anhörung derselben – endgültig über die Verwarnung. Erfolgt keine Einsprache, wird die Verwarnung 5 Arbeitstage nach der Ankündigung rechtskräftig.

(2) Ankündigungen von in Aussicht genommenen Verwarnungen werden der Arbeiterkommission mitgeteilt. Die Meldung hat zu unterbleiben, wenn der betreffende Arbeitnehmer dies ausdrücklich wünscht.

Art. 7: Fristlose Auflösung

(1) Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen im Sinne von Art. 337 OR bleibt vorbehalten.

(2) Löst die Firma ein Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen auf, wird die Arbeiterkommission orientiert, wobei die wichtigen Gründe nicht bekanntgegeben werden müssen.

Art. 8: Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen

(1) Kündigungen infolge von Arbeitsmangel oder Kündigungen infolge von anderen, nicht in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen, wie Fusionen, Produktionsverlagerungen, Rationalisierungsmassnahmen, Betriebsschliessungen, sind vorausgehend mit der Arbeiterkommission zu besprechen. Nach Möglichkeit sind dabei Härtefälle zu vermeiden und Gelegenheiten zur Umschulung zu schaffen.

(2) Die Firma ist bestrebt, auf die Bedürfnisse der über 50 Jahre alten Arbeitnehmer mit mehr als 10 Dienstjahren besondere Rücksicht zu nehmen. In jedem Fall ist diesen Arbeitnehmern eine Kündigungsfrist von 6 Monaten zugesichert.

(3) Führen die Gespräche zwischen Firma und Arbeiterkommission nicht zu einem beide Teile befriedigenden Resultat, können die Verbände zugezogen werden.

(4) Die Mitwirkungsrechte der an diesem Gesamtarbeitsvertrag beteiligten Arbeitnehmerverbände für den Fall von Betriebsschliessungen sind Gegenstand einer separaten Vereinbarung (Annex 7).

...

Art. 10: Kündigung bei Arbeitsunfähigkeit sowie bei gesundheitlicher Beeinträchtigung durch die Arbeit im Betrieb.

(1) Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

a) während obligatorischen schweizerischen Militärdienstes des Arbeitnehmers und, sofern die Dienstleistung mehr als zwölf Tage dauert, vier Wochen vorher und nachher;

b) in den ersten vier Wochen einer durch unverschuldete Krankheit oder unverschuldeten Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, vom zweiten Dienstjahr an in den ersten acht Wochen.

c) in den acht Wochen vor und nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;

d) in den ersten sechs Wochen einer von der zuständigen Behörde angeordneten Dienstleistung des Arbeitnehmers für eine Hilfsaktion im Ausland;

(2) Die Firma kann das Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern, welche die Arbeit im Betrieb gesundheitlich nicht ertragen und die Voraussetzungen für die Invalidität nicht erfüllen, im Einvernehmen mit der Arbeiterkommission kündigen. Schwangerschaft bildet keinen Kündigungsgrund.

...

B. GAV betreffend die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen des Personals der schweizerischen Radio- und Fernsehgesellschaft SRG/Verband schweizerischer Radio- und Televisionsangestellter VSRTA sowie des Syndikats schweizerischer Medienschaffender SSM 1978

Art. 51: Kündigung und Rekursrecht

1) Hat der Arbeitgeber die Absicht, das definitive Arbeitsverhältnis aufzulösen, so ist der Arbeitnehmer 2 Wochen vor der Kündigung schriftlich zu benachrichtigen, unter Angabe der Kündigungsgründe.

2) Der Arbeitnehmer, dessen definitives Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber gekündigt worden ist, hat die Möglichkeit, innert 2 Wochen nach Erhalt der Kündigung gegen die Entlassung zu rekurrieren. Er hat sich dabei an die Instanz zu wenden, die derjenigen, die über die Entlassung befunden hat, unmittelbar übergeordnet ist. Diese Instanz entscheidet endgültig, nachdem sie vorher der Paritätischen Kommission die Angelegenheit zur Begutachtung vorgelegt hat. Der Rekurrent und sein Beauftragter sind auf deren Wunsch von der Rekursinstanz und der Paritätischen Kommission anzuhören.

3) Über jeden Rekurs muss innerhalb der Kündigungsfrist des Arbeitnehmers entschieden werden.

4) Wenn die Rekursinstanz die Kündigung aufhebt, fällt diese dahin, und das Arbeitsverhältnis wird zu den gleichen Bedingungen fortgesetzt. Ist eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber trotzdem nicht möglich, beschliesst die Rekursinstanz eine Entschädigung bis zur Höhe von 6 Monatsgehältern. Hat der Arbeitnehmer noch keine neue Anstellung, so steht ihm mindestens die Entschädigung gemäss Abs. 5 zu.

5) Wenn die Rekursinstanz den Rekurs ablehnt und der Arbeitnehmer noch keine neue Anstellung gefunden hat, beschliesst sie die Ausrichtung einer Entschädigung, die dem zuletzt bezogenen Gehalt entspricht, reduziert um die Leistungen der Arbeitslosenversicherung. Diese Entschädigung wird während höchstens 3 Monaten nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses ausgerichtet.

Art. 52: Kündigung zur Unzeit

Der Kündigungsschutz bei Militär-, Hilfs- oder Zivildienst, bei Krankheit, Unfall und Niederkunft (OR 336 e–g) wie auch bei Auflösung eines Arbeitsverhältnisses in Missachtung der Grundsätze in lit. a (Koalitionsfreiheit) und b der Präambel ist gewährleistet. Zusätzlich besteht ein Kündigungsschutz ab dem 4. Monat der Schwangerschaft.

Art. 56: Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen.

1) Der Arbeitgeber behält sich die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen (OR 337 ff.) vor.

2) Der Entlassung aus wichtigen Gründen hat eine Untersuchung des Sachverhaltes voranzugehen. Die Ergebnisse der Untersuchung sind schriftlich festzuhalten. Der Arbeitnehmer kann sich verbeistanden lassen. Einsicht in die Akten ist gewährleistet. Der Entscheid wird dem Betroffenen schriftlich unter Angabe der Gründe mitgeteilt. Schadenersatzansprüche bleiben beiderseits vorbehalten, ebenso allfällige Genugtuungsansprüche.

3) Leitet der Arbeitgeber im Hinblick auf eine Entlassung aus wichtigen Gründen eine Untersuchung ein, kann er als vorsorgliche Massnahme die sofortige Einstellung des Arbeitnehmers in seinen dienstlichen Funktionen anordnen. Gehalt, Zulagen und alle anderen Vergütungen können dabei angemessen gekürzt oder entzogen werden. Erweist sich die vor-

sorgliche Massnahme in der Folge als nicht gerechtfertigt, wird der Arbeitnehmer wieder in alle seine Rechte eingesetzt, und die entzogenen Leistungen sind ihm samt Zinsen nachzuzahlen.

4) Hat die Entlassung aus wichtigen Gründen eine wirtschaftliche Notlage des Arbeitnehmers oder seiner Familie zur Folge, so bietet ihm der Arbeitgeber während der Dauer der ordentlichen vertraglichen Kündigungsfrist seine Unterstützung an.

...

Art. 59: Beziehungen der Vertragsparteien

1) Der Arbeitgeber informiert die Arbeitnehmerverbände periodisch über seine strukturpolitischen Zielsetzungen.

Liegen konkrete Beschlüsse betreffend Schliessung, Verlegung oder Zusammenschluss von Betriebseinheiten vor, informiert der Arbeitgeber rechtzeitig die Arbeitnehmerverbände. Eine solche Information ist streng vertraulich zu behandeln, bis das Personal ebenfalls orientiert wird. Der Zeitpunkt der Information der betroffenen Arbeitnehmer wird gemeinsam durch die Vertragsparteien bestimmt.

2) Das Hauptgewicht der Information liegt auf den vorgesehenen personalpolitischen Dispositionen und Massnahmen. Darzulegen sind auch die Gründe der medienpolitischen und betriebswirtschaftlichen Massnahmen.

3) Alle personalpolitischen Massnahmen, wie Weiterführung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses, Wohnsitzwechsel oder Verlegung der Produktion ausserhalb der SRG, die sich aus den Beschlüssen gemäss Abs. 1 ergeben, müssen Gegenstand von Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerverbänden sein.

4) Die personalpolitischen Richtlinien allgemeiner Natur, die ihre Grundlage im GAV haben, werden zwischen den Vertragsparteien ausgehandelt und gemäss Reglement der Paritätischen Kommission verabschiedet.

...

Art. 60: Anwendung des GAV

Die Parteien des GAV sorgen für dessen Einhaltung im allgemeinen und im Einzelfall. Sie sind verpflichtet, einander auf Missstände aufmerksam zu machen und, wo sie nicht selber einschreiten können, Abhilfe zu verlangen.

C. Kollektivvertrag 1979 zwischen dem Schweizerischen Zeitungsverleger-Verband (SZV) und dem Verband der Schweizer Journalisten (VSJ)

...

Art. 15: Redaktionsstatut.

1) Nach Konsultation mit der Gesamtheit seiner Redaktoren oder ihrer gemäss nachstehendem Abs. 4 bestellten Delegation stellt der Verleger innert zwei Jahren ab Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages ein Redaktionsstatut auf, das den Mitgliedern der Redaktion entweder im Anstel-

lungsvertrag selbst oder in einem besonderen Papier bekanntgemacht wird.

2) Das Redaktionsstatut muss mindestens vorsehen, dass der Verleger oder die zuständige Instanz seines Unternehmens vor wichtigen verlegerischen Entscheiden die davon in ihren persönlichen und beruflichen Verhältnissen betroffenen redaktionellen Mitarbeiter im Arbeitsverhältnis orientieren und anhören muss.

3) Unter wichtigen verlegerischen Entscheiden werden auch über die Zusammensetzung der Redaktion zu treffende Massnahmen verstanden, das heisst Massnahmen über Anstellung, Entlassung und Umbesetzung.

4) Im Einvernehmen mit dem Verleger können die Redaktoren und Journalisten im Arbeitsvertragsverhältnis aus ihrer Mitte eine Delegation bestimmen, die in ihrem Namen zu solchen Entscheiden Stellung bezieht.

...

Art. 64: Pflichten der Verbände

1) Der SZV und der VSJ sind verpflichtet, im Sinne von Art. 357 a OR für die Einhaltung dieses Kollektivvertrages zu sorgen und ihre Mitglieder anzuhalten, dessen Bestimmungen zu beachten.

2) Auf Begehren eines Verbandes hat der andere eine glaubhaft gemachte Widerhandlung abzuklären, dem Gesuchsteller über das Ergebnis der Untersuchung Bericht zu erstatten und gegebenenfalls das betreffende Verbandsmitglied zur Einhaltung dieses Kollektivvertrages aufzufordern.

3) Vertragsbrüchig wird jener Verband, der einem solchen Begehren innert nützlicher Frist nicht nachkommt.

3. Schriftform, Angabe des Kündigungsgrundes, Verwarnung, préavis

A. GAV – Schweizerisches Spenglerei- und Sanitär-Installationsgewerbe / SMUV / Nachdruck 1983

24.1.1: Die Kündigung ist mit eingeschriebenem Brief vorzunehmen. Ebenso GAV Schweiz. Präzisionsschrauben- und Décollage-Industrie 1980 u.a.

B. GAV für Arbeitnehmer in den graphischen Unternehmen der Schweiz 1980–1983

...

Die Kündigung hat schriftlich auf den letzten Arbeitstag des Monats zu erfolgen und muss dem Empfänger vor Arbeitsschluss zugegangen sein.

C. Convention collective Association AFIRO Lausanne / VPOD 1981

Art. 6: Licenciement

Le licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec indication des motifs. L'intéressé a le droit d'être entendu et peut se faire accompagner d'un mandataire de son choix.

D. Convention collective Fédération Lausannoise des Centres de loisirs (Freizeit-Zentrum) / VPOD vom 10.12.1981

Art. 6: La résiliation ne peut avoir lieu qu'après un entretien entre les intéressés où l'animateur peut se faire assister d'une personne de son choix.

Art. 8: ... L'employeur notifie le licenciement par lettre recommandée en indiquant le motif du licenciement.

Sont réservées les dispositions légales restreignant le droit de résiliation, ainsi que les mesures prévues aux articles 45 (mesures disciplinaires) et 46 (accords) de la présente convention. Est également réservé le licenciement d'une collaboratrice qui n'est pas admis durant tout le temps de sa grossesse et de son congé maternité, à l'exception du licenciement pour juste motif.

Art. 9: La FLCL, ainsi que l'employeur technique concerné, s'efforceront de replacer un collaborateur dont le poste est supprimé. Dans tous les cas, un préavis de six mois au moins est donné à l'intéressé.

Art. 10: La FLCL, sur préavis de l'employeur technique d'une part, et le collaborateur, d'autre part, peuvent sans avertissement préalable, se départir immédiatement du contrat pour de justes motifs. Le dépôt d'un recours a un effet suspensif sur la résiliation, sauf décision contraire de la Commission paritaire professionnelle (appelée ci-après «CPP»). Ce recours doit être déposé dans les 10 jours dès réception de la notification. ...

Art. 11: Le licenciement pour justes motifs ne peut être prononcé qu'après audition du collaborateur, qui peut se faire assister.

Le licenciement doit être notifié au collaborateur par lettre recommandée avec indication des motifs.

Il peut faire l'objet d'un recours, dont les modalités sont stipulées à l'art. 45.

4. Unveränderte Aufnahme der OR-Kündigungsbeschränkungen in den Text des GAV

A. GAV 1981–1984 für die Industrie von bedruckten und unbedruckten Verpackungen aus Karton und Wellpappe sowie Etuis, teilweise mit AVE

Art. 22.6: Kündigung zur Unzeit

Zu den in Art. 22.4 und 22.5 festgesetzten Kündigungsfristen bleiben die in Art. 336e und 336f OR festgehaltenen Sperrfristen vorbehalten.

(nicht allgemeinverbindlich erklärt)

B. Vereinbarung in der Maschinenindustrie 1978

Art. 74 und 75: (Im Abschnitt «Arbeitsvertragliche Bestimmungen» wird der Wortlaut des Gesetzes [OR 336e und f] wörtlich wiedergegeben.)

C. GAV Genossenschaft Zoologischer Garten Zürich / VPOD 1976

Art. 2: Probezeit, Anstellung und Kündigung, Zeugnis

Nach Ablauf der Probezeit darf die Genossenschaft das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a) während obligatorischen schweizerischen Militärdienstes oder Zivilschutzdienstes des Arbeitnehmers und, sofern die Dienstleistung mehr als 12 Tage dauert, vier Wochen vorher und nachher;
- b) in den ersten vier Wochen einer durch unverschuldete Krankheit oder unverschuldeten Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, vom zweiten Dienstjahr an in den ersten acht Wochen;
- c) in den acht Wochen vor und nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- d) in den ersten vier Wochen einer von der zuständigen Bundesbehörde angeordneten Dienstleistung des Arbeitnehmers für eine Hilfsaktion im Ausland.

5. Erweiterungen des gesetzlichen Kündigungsschutzes, insbesondere längere Sperrzeiten und Sperrfristen, unbefristete Kündungsverbote

A. GAV deutschweizerische Uhrenindustrie / SMUV 1980

24: Kündigungsschutz bei Krankheit oder Unfall

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen

- im ersten Dienstjahr: während der 8 ersten,
- vom 2.–9. Dienstjahr: während der 16 ersten Krankheits- oder Unfallwochen,
- vom 10. Dienstjahr an: während der ganzen Dauer der Arbeitsunfähigkeit zufolge Krankheit oder Unfall.

Art. 336 e, Abs. 2 und 3 OR sind analog anwendbar (Unterbruch bzw. Verlängerung).

Dauer und Ende der Lohnzahlungspflicht werden von dieser Regelung nicht berührt.

B. Landesmantelvertrag für das schweizerische Hoch- und Tiefbau-, Zimmer-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbe sowie die Sand- und Kiesgewinnung 1982–1984

36.3, 36.4: Mit Bezug auf die Kündigung zur Unzeit gelten die Art. 336 e und 336 f OR.

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen, solange dem Arbeitnehmer Taggeldleistungen der obligatorischen Unfallversicherung oder der Krankenversicherung zustehen.

Ähnliche Regelungen in andern GAV mit der GBH.

C. GAV für das Schreinergewerbe / GBH 1982/83

Art. 33: Kündigung zur Unzeit

...

Bei gänzlicher Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall darf das Dienstverhältnis frühestens auf den Termin gekündigt werden, in wel-

chem der Anspruch auf das Kranken- oder Unfallversicherungsgeld erlischt oder Anspruch auf eine mindestens halbe IV-Rente besteht.

D. GAV Modell-Firmenvertrag für die Architektur-, Ingenieur- und Planungsbüros der Region Bern / GBH Kt. Bern 1981

22: Kündigungsschutz

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen, solange dem Arbeitnehmer Taggeldleistungen einer Krankenkasse oder der Unfallversicherung zustehen.

Während der Schwangerschaft und während 16 Wochen nach der Niederkunft darf das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden.

E. CCT des bureaux d'architectes genevois / Syndicats FOBB / Travailleurs techn. de la Confédération romande du travail 1983

Art. 4: Une période de maladie ne dépassant pas 3 mois ne peut pas justifier une réalisation du contrat pour les travailleurs ayant plus d'une année de service dans le même bureau.

F. GAV für Arbeitnehmer in den graphischen Unternehmen der Schweiz 1980–1983

Art. 25: ... Zwölf Wochen vor und zwölf Wochen nach der Niederkunft darf der Arbeitnehmerin nicht gekündigt werden.

G. Landes-GAV 1979 schweizerischer Carrosserie-Industrie / SMUV

Kündigungsverbote Art. 16 Abs. 6–9

Wird das Arbeitsverhältnis wegen schweizerischen obligatorischen Militärdienstes oder Zivildienstes der andern Vertragspartei gekündigt, so kann derjenige, dem gekündigt worden ist, innert dreissig Tagen, längstens aber bis zum Ende der Kündigungsfrist, beim Kündigenden schriftlich Einsprache erheben.

Ist die Einsprache gültig erfolgt, und einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, so endet es mit dem Ablauf der Kündigungsfrist; jedoch hat derjenige, dem gekündigt worden ist, Anspruch auf eine Entschädigung.

Die Entschädigung ist von der PLK nach ihrem Ermessen unter Würdigung aller Umstände, namentlich der Dauer des Arbeitsverhältnisses, festzusetzen, darf aber den Betrag nicht übersteigen, der dem Lohn des Arbeitnehmers für sechs Monate entspricht.

Der Anspruch auf Entschädigung ist innert dreissig Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Klage bei der PLK oder Beibehaltung geltend zu machen; andernfalls ist der Anspruch verwirkt.

(Ähnlich GAV schweiz. Elektroinstallationsgewerbe 1980, GAV Heizungs- und Lüftungsgewerbe 1973, Landes-GAV schweiz. Metall-Union, Schweiz. Dachdeckergewerbe 1974, Spenglerei- und Sanitär-Installationsgewerbe 1983 usw.)

*H. GAV Schweiz. Obstverband / VHTL und andere GAV
mit dem VHTL*

Art. 23, Abs. 5: Geltendmachung vertraglicher Rechte darf nie Grund zur Kündigung bieten.

J. GAV für den Geleisebau / GBH 1982

27.4: Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist ausgeschlossen, solange dem Arbeitnehmer Taggeldleistungen der obligatorischen Unfallversicherung oder der Krankenversicherung zustehen.

K. GAV Genossenschaft Zoologischer Garten Zürich / VPOD 1976

Art. 3: Disziplinarverfahren

Unkorrektes Verhalten oder Nichterfüllen der übertragenen Arbeiten und Pflichten werden wie folgt geahndet

- a) mündliche Verwarnung
- b) schriftlicher Verweis
- c) Unterbrechung der ordentlichen Lohnaufbesserung
- d) Rückversetzung in eine tiefere Besoldungsklasse oder -stufe
- e) Kündigung
- f) sofortige Entlassung im Sinne von Art. 337 OR. Der sofortigen Entlassung kann eine bezahlte Beurlaubung von max. 10 Tagen vorangehen. Die Disziplinarmaßnahmen sind in der Regel so anzuordnen, dass die mildereren den schärferen voranzugehen haben. Führt bei Differenzen über die Massnahme eine Aussprache zwischen Vorgesetzten und dem Arbeitnehmer nicht zu einer Verständigung, so steht dem Angeschuldigten das Recht zur Verbeiständung durch einen Vertreter der Gewerkschaft zu. Gegen Disziplinarmaßnahmen jeglicher Art steht dem Personal innerhalb 20 Tagen das Recht des Rekurses an den Vorstand der Genossenschaft offen.

L. BO für Druckindustrie (Lithographiegewerbe) Ausgabe 1982

Art. 117: Kündigungsbeschränkungen

- 1) Während Militär- oder Zivildienst und bei Krankheit oder Unfall darf dem Arbeitnehmer nur im Rahmen von Art. 336 e OR gekündigt werden.
- 2) In den 8 Wochen vor und nach der Niederkunft darf der Arbeitnehmerin nicht gekündigt werden. Ist die Arbeitnehmerin im überjährigen Arbeitsverhältnis, beträgt die Sperrfrist je 12 Wochen vor und nach der Niederkunft.

Art. 118: Schutz der Vorstandsmitglieder des SLB

- 1) Den Mitgliedern der Vorstände des SLB (Zentralvorstand und Sektionsvorstände) dürfen keine Nachteile im Arbeitsverhältnis erwachsen. Insbesondere soll ihnen wegen ihrer gewerkschaftlichen Funktion nicht gekündigt werden.

...

Wie bereits früher erwähnt, ist diese Zusammenstellung von Beispielen unvollständig. Eine ganze Anzahl analoger Regelungen steht uns zur Verfügung. Schmerzlich empfinden wir das Fehlen einer Dokumentation über Formen und Inhalt der GAV in der Schweiz, insbesondere über Formen und Inhalte eines GAV-Kündigungsschutzes. Wir hatten bis jetzt mit persönlichen Vorstössen beim SGB keinen Erfolg. Es wäre zu denken an die Einrichtung einer Informations- und Dokumentations-Zentrale unter qualifizierter Leitung mit organisatorisch befähigten Mitarbeitern, zuhanden der Landesverbände, deren Vertragspolitik selbstverständlich völlig erhalten bliebe.