

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
**Band:** 67 (1975)  
**Heft:** 2  
  
**Rubrik:** Gesetz und Recht

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **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. [Voir Informations légales.](#)

### **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. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 06.02.2025

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

# Gesetz und Recht

Rechtsfragen und Gerichtsurteile  
Verantwortlich: Prof. Dr. Edwin Schweingruber

## Arbeitsrechtliche Fragen bei Entlassungen und Arbeitszeitverkürzungen

Das Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) hat in verdienstvoller Weise ein Merkblatt über arbeitsrechtliche Fragen bei Entlassungen und Arbeitszeitverkürzungen zusammengestellt. Der *Arbeitsrechtler Prof. Dr. Edwin Schweingruber* hat das BIGA-Merkblatt geprüft. Einige Ergänzungen oder kleinere Korrekturen sind angezeigt. Die Hinweise auf die einschlägigen Gesetzesbestimmungen (Obligationenrecht, Arbeitsgesetz) sollen das Nachschlagen in den entsprechenden Gesetzen erleichtern. Im folgenden publizieren wir das Merkblatt und fügen den einzelnen Punkten, sofern notwendig, die Bemerkungen von Prof. Schweingruber bei. Die Korrekturen und Ergänzungen zum BIGA-Text sind *kursiv* gesetzt!

### Merkblatt des BIGA

Im Zusammenhang mit Betriebsschliessungen oder -unterbrüchen sowie mit Verkürzungen der betrieblichen Arbeitszeit tauchen immer wieder die gleichen *arbeitsrechtlichen Fragen* auf. Wir haben sie in diesem Merkblatt zusammengestellt und summarisch zu beantworten versucht. Selbstverständlich konnte dabei nicht bis in alle Einzelheiten gegangen werden. Das Merkblatt ersetzt die Lektüre des Gesetzes nicht, sondern vermittelt nur Hinweise. In Streitfällen über Fragen aus dem Arbeitsvertrag müssen die Gerichte (Arbeits- oder Gewerbegerichte) angerufen werden.

1. *Endigt das Arbeitsverhältnis ohne weiteres bei einer Betriebsschliessung oder bei einer Unterbrechung der betrieblichen Tätigkeit?*
  - Nein, das Arbeitsverhältnis muss durch Kündigung aufgelöst werden, wenn es nicht auf bestimmte Dauer oder auf einen fixierten Termin abgeschlossen wurde. Der Arbeitgeber ist bis zum Ablauf des Vertrages lohnzahlungspflichtig.

Beifügen: OR 335, 336.

2. *Ist die Betriebsschliessung ein wichtiger Grund für eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses?*

- Nein, auch bei Betriebsschliessungen müssen die Kündigungsfristen beachtet werden. Liegen «wichtige Gründe» vor, so kann allerdings jederzeit jedes Arbeitsverhältnis aufgelöst werden. Arbeitsmangel ist jedoch kein «wichtiger Grund».

Vgl. *Kommentar Schweingruber zum Arbeitsvertrag S. 101/102.*

3. *Welches sind die gesetzlichen Kündigungsfristen?*

- Wenn der auf unbestimmte Dauer abgeschlossene Arbeitsvertrag keine Kündigungsfrist enthält, so gelten die folgenden gesetzlichen Fristen:

in der Probezeit	7 Tage auf Ende einer Woche
im 1. Dienstjahr	1 Monat auf Ende eines Monats
im 2.-9. Dienstjahr	2 Monate auf Ende eines Monats
ab 10. Dienstjahr	3 Monate auf Ende eines Monats

Beifügen: *OR 334, 336a, 336b.*

4. *Können in den Arbeitsverträgen andere Fristen vereinbart werden?*

- Ja, und zwar längere oder kürzere, aber vom 2. Dienstjahr an (überjähriges Arbeitsverhältnis) darf die Frist nicht kürzer als 1 Monat sein.

Beifügen: *Im ersten Dienstjahr sind Abreden zur beliebigen Verkürzung der Kündigungsfristen zulässig, doch müssen die Fristen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichlang sein. OR 336.*

5. *Liegt ein überjähriges Arbeitsverhältnis vor, wenn ein Saisonnier mehrere Jahre lang beim gleichen Arbeitgeber arbeitet?*

- Nein, in der Regel läuft mit dem Ablauf der Saison auch der Arbeitsvertrag aus; es entsteht jedes Jahr ein neues Arbeitsverhältnis.

6. *Gibt es Arbeitsverhältnisse, die ohne Kündigung enden?*

- Ja, jene Verträge, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden oder die ihrem Zwecke nach an einem bestimmten Termin endigen. Hieher gehören auch die mit Saisonniers abgeschlossenen Arbeitsverträge.

7. *Gelten für Ausländer die gleichen Kündigungsfristen wie für Schweizer?*

- Ja. Das Obligationenrecht stellt nicht auf die Nationalität der Vertragsparteien ab; es gilt genau gleich für Ausländer wie für Schweizer.

8. *Endigt das Arbeitsverhältnis, wenn der Arbeitgeber den Lohn nicht mehr zahlen kann?*
- Nein; aber der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen, wenn der Arbeitgeber zahlungsunfähig wird und für die Lohnforderung keine Sicherheit leistet.  
Beifügen: *Auch beharrliche unpünktliche Lohnzahlung oder beharrlicher Lohnrückstand berechtigt den Arbeitnehmer zur fristlosen Vertragsauflösung, vgl. Kommentar Schweingruber, S. 258. OR 337a.*
9. *Nach Gesetz gibt es gewisse Sperrfristen für die Kündigung; man kann also nicht jederzeit kündigen. Gilt das auch bei Betriebs-schliessungen?*
- Ja, die Sperrfristen bei Militärdienst, Krankheit, Unfall, Niederkunft und ähnlichen Gründen sind auch bei Betriebsschliessungen zu beachten.
10. *Ein vorübergehender Betriebsunterbruch oder eine Verkürzung der bisherigen normalen Arbeitszeit führt in der Regel für die Arbeitnehmer zu einer Lohneinbusse. Muss sich der Arbeitnehmer damit abfinden?*
- Werden Betriebsunterbrüche oder Verkürzungen der Arbeitszeit vom Arbeitgeber angeordnet, so wird der bestehende, mündlich oder schriftlich abgeschlossene Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber nicht mehr oder jedenfalls nicht mehr vollständig erfüllt. Man spricht vom «Annahmeverzug» des Arbeitgebers, wenn er die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nicht mehr oder nur noch teilweise entgegennimmt. Der Arbeitgeber schuldet in diesem Falle trotzdem den vollen Lohn.  
Werden Betriebsunterbrüche oder Verkürzungen der Arbeitszeit vom Arbeitgeber *einseitig* angeordnet, so wird... *OR 324.*
11. *Wie lange wird beim Verzug der Lohn geschuldet?*
- Beharrt der Arbeitnehmer auf der Zahlung des vollen Lohnes, so riskiert er, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis durch Kündigung auflöst. Der Arbeitnehmer kann somit den vollen Lohn bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses beanspruchen.  
Beharrt der Arbeitnehmer *darauf, beschäftigt zu werden*, so riskiert er, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis *unter Einhaltung der gegebenen Kündigungsfrist* auflöst. Der Arbeitnehmer kann *dann* den vollen Lohn bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses beanspruchen. *OR 324.*
12. *Wie kann in einem solchen Fall eine Kündigung vermieden werden?*
- In den meisten Fällen dürfte dem Arbeitnehmer wie auch dem Arbeitgeber besser gedient sein, wenn eine beschäftigungsarme Zeit überbrückt wird, ohne das Arbeitsverhältnis aufzulösen.

Das kann durch eine Änderung des bisherigen Vertrages wie folgt geschehen: Der Arbeitgeber verzichtet auf die Kündigung und der Arbeitnehmer nimmt eine Lohneinbusse in Kauf, die aus einer Verkürzung der Arbeitszeit oder aus einem vorübergehenden Betriebsunterbruch entsteht.

Erster Satz richtig. Zweiter Satz: Das kann durch eine *Abrede* geschehen: Der Arbeitgeber verzichtet auf *eine* Kündigung und der Arbeitnehmer *erklärt sich bereit zum Aussetzen oder zu Kurzarbeit*. Damit nimmt er die entsprechende Lohneinbusse in Kauf. Es liegt kein Verzug des Arbeitgebers auf Annahme der Dienste vor, und auch kein Verzicht auf eine unabdingbare Lohnforderung. OR 324 und 341 nicht anwendbar.

13. *Kann dem Arbeitnehmer zugemutet werden, eine Arbeitszeitverkürzung mit Lohneinbusse auf sich zu nehmen?*

- Ist der Arbeitsmangel so offensichtlich, dass entweder die Arbeit völlig einzustellen oder eine Arbeitszeitverkürzung nicht zu umgehen ist, liegt es vermutlich im Interesse des Arbeitnehmers, das Arbeitsverhältnis mit verkürzter Arbeitszeit weiterzuführen. Ist er gegen Arbeitslosigkeit versichert, und erreichen die Ausfallstunden ein bestimmtes Minimum (= einen vollen Arbeitstag innert 14 Tagen), so entschädigt in der Regel die Arbeitslosenversicherungskasse zum Teil die Differenz zwischen dem früheren vollen Lohn und dem neuen reduzierten Verdienst (Entschädigung für Teilarbeitslosigkeit). Der Arbeitnehmer wird zu einer solchen Überbrückung allerdings nur Hand bieten, wenn es sich um eine vorübergehende Massnahmen handelt und beiderseits die Absicht besteht, den früheren Zustand möglichst bald wieder herzustellen.

14. *Hat eine solche Vertragsänderung zur Folge, dass das bisherige Arbeitsverhältnis beendet wird und ein neues beginnt?*

- Nein; denn es ist ja gerade der Zweck der Änderung, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu vermeiden. Bei den Kündigungsfristen und bei der Lohnzahlung im Krankheitsfall (um nur die hauptsächlichsten Fälle zu nennen) kommt es auf die bisherige Dauer des Arbeitsverhältnisses an. Diese Fristen werden von der Vertragsänderung nicht berührt, das heisst das Arbeitsverhältnis beginnt nicht etwa neu zu laufen.

Nein; denn es handelt sich um eine *Abrede im Rahmen des Arbeitsverhältnisses*, das als solches weitergeführt werden soll. Bei den Kündigungsfristen...

15. *Gilt bei einer solchen Vertragsänderung der Grundsatz der Unverzichtbarkeit nicht?*

- Nach Gesetz kann der Arbeitnehmer auf Forderungen, die sich «aus unabdingbaren Vorschriften des Gesetzes» ergeben, nicht verzichten. Sofern nicht eine anderslautende Abmachung in

einem Gesamtarbeitsvertrag besteht, kann die Zustimmung zu einem neuen Vertrag mit kürzerer Arbeitszeit oder zu einer vorübergehenden Änderung des bestehenden Vertrages nicht als Verzicht auf eine unabdingbare Forderung betrachtet werden; denn eine solche Überbrückungsmassnahme dient zur Vermeidung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und gereicht in der Regel dem Arbeitnehmer zum Vorteil.

Gilt bei einer solchen *Abrede* der Grundsatz der Unverzichtbarkeit nicht?  
*Nein, denn der Arbeitnehmer verzichtet entgegenkommenderweise darauf, den Arbeitgeber in Verzug zu setzen und einen Lohnanspruch entstehen zu lassen. Siehe Ziff. 12, sowie Kommentar Schweingruber S. 103.*

16. *Könnte eine solche Massnahme auch in einem Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen werden?*

- Ja, auch ein Gesamtarbeitsvertrag kann eine Bestimmung enthalten, wonach das Arbeitsverhältnis bei eintretendem Arbeitsmangel nach Möglichkeit nicht aufgelöst werden soll, sondern dass die Parteien versuchen wollen, allenfalls mittels verkürzter Arbeitszeit die beschäftigungsarme Zeit zu überbrücken. Der Leitgedanke wäre, dass eine kürzere Arbeitszeit und ein reduzierter Lohn immer noch besser wären als die Entlassung.

17. *Könnte der Arbeitgeber die Arbeitnehmer in einen «vertragslosen Zustand» versetzen, worauf er dann die Arbeitszeit beliebig festsetzen und ohne Kündigungsfristen Entlassungen vornehmen könnte?*

- Nein; den sogenannten «vertragslosen Zustand» gibt es im Einzelfall rechtlich nicht. Solange der Arbeitnehmer im Dienste des Arbeitgebers steht, besteht auch ein Arbeitsvertrag. Ein Arbeitsvertrag kann mündlich, ja sogar stillschweigend abgeschlossen werden; eines Papiers bedarf es nicht (abgesehen von gewissen Spezialfällen, wie z. B. Lehrvertrag, Gesamtarbeitsvertrag usw.). Wird nichts verabredet, so gelten die Vorschriften des Gesetzes (10. Titel des Obligationenrechts «Der Arbeitsvertrag»), von welchen zahlreiche zum Schutze des Arbeitnehmers zwingend sind, das heisst zu seinem Nachteil nicht abgeändert werden dürfen.

Beifügen: *Siehe Ziffer 4.*

18. *Wer hat Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, wenn das Arbeitsverhältnis schliesslich doch aufgelöst wird?*

- Abgesehen von den Fällen der fristlosen Entlassung oder der Kündigung ohne wichtigen Grund durch den Arbeitnehmer selbst, haben die mindestens 50jährigen Arbeitnehmer mit mindestens 20 Dienstjahren beim gleichen Arbeitgeber Anspruch

auf eine Abgangsentschädigung. Durch Vertrag können für den Arbeitnehmer günstigere Voraussetzungen vereinbart werden.  
Beifügen: *OR 339b und 362.*

19. *Wie hoch ist die Abgangsentschädigung?*

- Die Höhe bestimmt sich nach der vertraglichen Vereinbarung, doch beträgt sie mindestens 2 Monatslöhne. Wurde nichts vereinbart, und entsteht Streit über die Höhe der Entschädigung, so kann der Richter höchstens 8 Monatslöhne zusprechen.

Beifügen: *OR 339c.*

20. *Gibt es einen Ersatz für die Abgangsentschädigung?*

- Ja, die Abgangsentschädigung entfällt, wenn ein Pensionsanspruch besteht, auch wenn dieser im Zeitpunkt der Auflösung noch nicht fällig ist.

Ja, die Abgangsentschädigung entfällt, wenn *und soweit aus Arbeitgeberbeiträgen* ein Pensionsanspruch besteht, auch wenn dieser im Zeitpunkt der Auflösung noch nicht fällig ist. *Bezüglich der Höhe dieses Pensionsanspruchs sind sowohl die Pensionskasse als auch der Arbeitgeber auskunftspflichtig. OR 339d, 341 Abs.4, ZGB 89bis.*

21. *Können Gelder der betrieblichen Pensionskasse sonstwie für Entschädigungen an die Arbeitnehmer verwendet werden?*

- Nein, dieses Geld ist zweckgebunden und im übrigen unabhängig vom Geschäftsvermögen angelegt. Auszahlungen von Bargeld aus dieser Kasse sind nur möglich, wenn die Voraussetzungen gemäss Statuten oder Reglementen erfüllt sind (z. B. Erreichen des Pensionierungsalters oder Invalidität) oder wenn es sich um einen bloss geringfügigen Betrag handelt (etwa 1000 Fr.).

Nein; denn dieses Geld ist zweckgebunden und im übrigen unabhängig vom Geschäftsvermögen angelegt. *Barauszahlungen* aus dieser Kasse sind nur möglich, wenn *und soweit solche samt ihren Voraussetzungen* (z. B. *vorzeitiges Ausscheiden*, Erreichen des Pensionsalters oder Invalidität) in den Statuten oder Reglementen *vorgesehen* sind oder wenn es sich um einen bloss geringfügigen Betrag handelt (etwa 1000 Franken). *Schluss- und Übergangsbestimmungen zum neuen OR Art. 7 Absatz 2, Übergangsfrist bis Ende 1976, Kommentar Schweingruber S. 429, 433.*

22. *Wie muss man vorgehen, wenn man Rechte aus dem Arbeitsvertrag oder gesetzliche Vorschriften geltend machen will?*

- Da der Arbeitsvertrag ein Vertrag im Sinne des Obligationenrechts ist, müssen Ansprüche daraus oder aus zwingenden Vorschriften dieses Gesetzes vor den Zivilgerichten geltend gemacht werden. Zuständig sind die besonderen Arbeits- oder Gewerbegerichte. Das Verfahren ist einfach, rasch und kostenlos, also ohne Anwälte und ohne Kostenvorschüsse, doch geht

es nur bis zu einer Streitsumme von 5000 Franken. Ist der Streitwert höher, so muss der Fall vor die ordentlichen Zivilgerichte gebracht werden.

Anfang richtig. Zuständig sind die ordentlichen oder die in vielen Kantonen bestehenden besonderen Arbeitsgerichte. Das Verfahren ist bis zu einem Streitwert von 5000 Franken einfach, rasch und kostenlos, meistens ohne Anwälte. OR 343.

23. Was schreibt das Arbeitsgesetz vor für die Anpassung der Arbeitszeit an die betrieblichen Bedürfnisse?

- a. Wurde bisher *normale Tagesarbeit* geleistet (zwischen 6 und 20 Uhr im Winter, zwischen 5 und 20 Uhr im Sommer) und wird nunmehr die Arbeitszeit verkürzt, so müssen die industriellen Betriebe den neuen Stundenplan ihrer Produktionsabteilungen der kantonalen Vollzugsbehörde (meistens dem kantonalen Arbeitsinspektorat) melden. Die Betriebe können den neuen Stundenplan – um flexibel zu bleiben – auch bloss als vorübergehende Variante des bisherigen bezeichnen. Für nicht-industrielle Betriebe besteht diese Meldepflicht nicht.
- b. Wurde bisher auf Grund eines behördlich *bewilligten Stundenplanes* gearbeitet (Schichtarbeit und dergl.), und wird nunmehr die Arbeitszeit verkürzt, so ist der neue Stundenplan der Bewilligungsbehörde zu melden, also je nach Art der Bewilligung entweder der kantonalen Amtsstelle oder dem BIGA. Die Bewilligungsbehörde entscheidet, ob die bisherige Bewilligung ersetzt werden muss (es kommt dabei vor allem darauf an, in welche Tagesstunden die neue Arbeitszeit fällt und wie lange der neue Stundenplan mit der kürzeren Arbeitszeit gelten soll.) Der neue Stundenplan kann allenfalls als Variante des bisherigen in eine bestehende Bewilligung aufgenommen werden, wodurch die Rückkehr zur früheren Arbeitszeit jederzeit möglich wäre.
- c. Die kantonalen Vollzugsbehörden und die Eidgenössischen Arbeitsinspektorate stehen den Betrieben für Fragen der Anpassung der Stundenpläne beratend zur Verfügung.

24. Kann der Arbeitgeber aus einem behördlich bewilligten Stundenplan mit einer kürzeren als der bisherigen Arbeitszeit ableiten, dass er berechtigt sei, die Löhne herabszusetzen?

- Nein; die Höhe des geschuldeten Lohnes hat mit einer arbeitsgesetzlichen Bewilligung nichts zu tun. Der Lohnanspruch des Arbeitnehmers bestimmt sich nach dem Arbeitsvertrag (Einzelarbeitsvertrag, Gesamtarbeitsvertrag, Normalarbeitsvertrag). Erklärt sich jedoch der Arbeitnehmer mit der verkürzten Arbeitszeit einverstanden – was in seinem Interesse liegen kann (siehe oben Ziff. 13) – so liegt eine Vertragsänderung vor und ein An-

spruch auf Ausgleich des Lohnes kann in diesem Falle nicht geltend gemacht werden.

**25. Kann die durch eine Arbeitszeitverkürzung ausfallende Arbeitszeit eventuell später nachgeholt werden?**

- Ja; im Rahmen der gesetzlichen Höchstarbeitszeit können die ausgefallenen Arbeitsstunden beliebig nachgeholt werden. Wird durch diese Ausgleichsstunden die gesetzliche Höchstarbeitszeit überschritten, so darf nur während insgesamt 14 Wochen ausgeglichen werden, falls das kantonale Arbeitsinspektorat auf Gesuch hin nicht eine längere Frist bewilligt.

**26. Können die GAV derartige Anpassungen generell regeln? Ja – solche Abmachungen innerhalb der Grenzen des Arbeitsgesetzes und mit Wirkung für die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer bleiben vorbehalten. Siehe auch Ziff. 16.**