

# Arbeit und Recht : Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis

Autor(en): **Schweingruber, Edwin**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **77 (1985)**

Heft 1

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-355198>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

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

## **Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis**

*Professor Edwin Schweingruber*

- *Hans Ueli Schürer, Arbeit und Recht. Praktischer Wegweiser für den Berufsalltag. Verlag des SKV, Zürich 1984, 181 Seiten, Fr. 24.–.*
- *René Schuhmacher/Hans-Ulrich Stauffer/Hanspeter Thür, Meine Rechte am Arbeitsplatz. Ein Ratgeber für den beruflichen Alltag. Illustriert von Manfred Werren. Unionsverlag Zürich 1984, 178 Seiten, Fr. 18.–.*
- *Isabell Mahrer, Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Herausgegeben vom SKV, 1983/84, 39 Seiten, Fr. 9.–.*

Frau Dr. Isabell Mahrer gibt in ihrer Studie über den *verfassungsrechtlichen Grundsatz der Lohngleichheit* für Mann und Frau einen *ausgezeichneten Überblick* über die gegenwärtige Rechtslage. Sie wendet sich nicht nur an die erstinstanzlichen Arbeitsgerichte, denen sie beruflich nahesteht, sondern auch an alle andern, die den Verfassungszusatz von 1981 verwirklicht haben möchten. Die Fülle der Literaturhinweise und der Belegstellen aus der Entstehungsgeschichte des Verfassungszusatzes ist beeindruckend (139 Anmerkungen zum Text von 32 Seiten). Die Belegstellen zum Problem der direkten Anwendbarkeit und der sogenannten Drittwirkung des neuen Verfassungssatzes wird man sich merken. Der die stadtzürcherischen Krankenschwestern betreffende Nicht-eintretensentscheid des kantonalen Verwaltungsgerichts von April 1983 wird erwähnt. Das Bundesgericht hat diesen Entscheid seither aufgehoben (am 11.11.83), so dass dieser Fall zur Neu Beurteilung wieder in Zürich pendent ist. Die wertvolle Studie kann beim SKV bezogen werden. Wir wünschen ihr einen guten Absatz, und der Verfasserin, dass sie mit ihrem Thema am Draht bleibe. Die Rechtsprechung wird langsam anlaufen, vielleicht vorerst bei den Lohn tarifen in den Gesamtarbeitsverträgen, aber auch etwa bei einem Arbeitsgericht. Kürzlich ist in der Zeitschrift des Bernischen Juristenvereins (ZBJV), Heft 11/1984, eine fundierte Studie über das Thema «Lohn für gleichwertige Arbeit» von alt Bundesrichter Alexandre Berenstein erschienen.<sup>1</sup>

### **Wegweiser für den Berufsalltag**

Das erstzitierte Buch, verfasst vom Rechtsberater des Schweizerischen Kaufmännischen Verbandes (SKV), *Hans Ueli Schürer*, wird im Untertitel zu Recht bezeichnet als praktischer Wegweiser für den Berufsalltag und im Vorwort als Orientierungshilfe in erster Linie für Arbeitnehmer und Arbeitgeber über ihre Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis. Die einzelnen Positionen sind zweckmässig unter Stichworten gruppiert: Arbeit und Lohn, Arbeitszeit, Freizeit und Ferien, Krankheit des Arbeit-

nehmers, Haftung des Arbeitnehmers bei mangelhafter Arbeitsleistung, des Arbeitgebers namentlich bei Betriebsunfällen, dann das Kündigungsrecht in seiner ganzen Breite (Fristen, fristlose Vertragsauflösung, zeitlicher und sachlicher Kündigungsschutz, Entschädigungsfolgen bei gerechtfertigter fristloser Vertragsauflösung oder bei ungerechtfertigter fristloser oder vorzeitiger Entlassung und, umgekehrt, bei Nichtantritt einer Stelle oder bei vertragswidrigem Verlassen der Arbeitsstelle) – alles im Rahmen eines Arbeitsvertragsverhältnisses gemäss dem Schweizerischen Obligationenrecht (OR), also ausserhalb des sogenannten öffentlichen Dienstes.

Das Arbeitsvertragsrecht gemäss OR ist bekanntlich eingebettet in eine ganze Anzahl von Gesetzen, die sich ebenfalls mit dem Arbeitsverhältnis befassen, oder an ein solches anknüpfen. Die bezüglichen Einrichtungen sind bekannt: Personalvorsorge (neuerdings obligatorisch), Unfall- und Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung, AHV und IV und andere). Die Berührungsstellen mit dem Arbeitsverhältnis darzustellen und Ratschläge an den Arbeitnehmer (Arbeitgeber), wie er bei der Inanspruchnahme solcher Einrichtungen vorzugehen hat, ist schwierig. Die Abschnitte Personalvorsorge, Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit, Merkpunkte für die Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen scheinen mir gut gelungen. Das neue, auf einer Teilrevision des OR beruhende und seit dem 1. Juli 1984 anzuwendende Ferienrecht (Art. 329a bis 329d) wird berücksichtigt.

Im Anhang sind die Bestimmungen des OR über den Einzel-Arbeitsvertrag (Art. 319–343 OR) im Wortlaut abgedruckt. Im Anhang finden wir auch das als Formular von SKV ausgearbeitete Muster eines Anstellungsvertrages für Büro- und Verkaufspersonal, mit Hinweisen auf weitere Informationsschriften und Richtlinien, die der SKV herausgibt. Kollektive Abkommen des SKV, seiner Kantonalverbände und seiner Sektionen mit Arbeitgebern und deren Verbänden – zum Teil sind es richtige Gesamtarbeitsverträge – seien, so heisst es, ebenfalls zu beachten. Weggelassen werden in diesem Buch jedoch die gesetzlichen Bestimmungen über den GAV sowie eine Zusammenstellung und Würdigung fortschrittlicher Lösungen in unseren Gesamtarbeitsverträgen, günstigere Regelungen, oder «andere Regelungen», anders als die gesetzlichen, die, wenn «gleichwertig», erlaubt sind. Persönlich würde ich es für wichtig erachten, dass konkrete Beispiele solcher kollektiv gefundener Regelungen einer weiteren Öffentlichkeit zur Kenntnis gebracht würden. Ich denke hier an die Taggeldversicherungen der Krankenkassen mit Beteiligung der Arbeitnehmer sowie die teils vorsichtigen, teils kühnen Vorstösse zu einem besseren Kündigungsschutz (so unser Aufsatz «Kündigungsschutz im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen» in der Gewerkschaftlichen Rundschau 1983, Seite 172 mit vielen Beispielen). Im Anhang findet der Leser auch Verzeichnisse und Adressen der kantonalen Arbeitsgerichte, des Biga und der kantonalen Arbeitsämter und Ämter für die Berufsbildung.



## **Vermittlung anstreben**

Der letzte Abschnitt des Textteils handelt von der Durchsetzung arbeitsrechtlicher Ansprüche und knüpft an Art. 343 OR (Zivilrechtspflege) an. Der Verfasser empfiehlt, vor der Durchführung eines Gerichtsverfahrens «vorerst» eine «Vermittlung» anzustreben, wofür dem Ansprecher die Berufsverbände (oft) zur Verfügung stehen. Der Empfehlung zur gütlichen Erledigung von Arbeitsstreitigkeiten, mit Vorrang gegenüber dem Wunsch nach grundsätzlich ausgerichteten Richtersprüchen ist zuzustimmen. Meistens ist auch bei den Arbeitsgerichten eine vorgängige Vermittlung organisiert und wird mit Erfolg praktiziert. Im Kanton Bern steht der Sekretär/Gerichtsschreiber (täglich) in Sprechstunden zur Verfügung; anderswo leitet der Obmann des Arbeitsgerichts einen Aussöhnungsversuch ein. Die Behandlung von Einzelstreitigkeiten zwischen dem Arbeitnehmer und seinem eigenen Arbeitgeber durch den Zivilrichter ist problematisch. Es ist nicht Theorie, sondern eine Erfahrungstatsache, dass ein Arbeitsverhältnis, wenn die Parteien sich als Kläger und Beklagter sich im Gerichtssaal gegenüberstehen, meistens nicht fortgesetzt werden kann. Das persönliche Verhältnis ist unheilbar angeschlagen, zerrüttet. Sein Recht zu erstreiten, oder zu verlieren, und am anderen Tag die Arbeit zusammen wieder aufzunehmen – das kommt, etwas hart ausgedrückt, einfach nicht vor. Oder es handelt sich um einen erstaunlichen und seltenen Glücksfall. *Die Leute im Arbeitsgericht werden es bestätigen: In den meisten Fällen geht es um eine Auseinandersetzung im Sinne des Wortes – um die Schlussabrechnung nach Franken und Rappen, und nach Gesetz und Vertrag, aber nicht um die Konsolidierung des Arbeitsverhältnisses. Diese Möglichkeit ist verpasst, sie scheitert an der menschlichen Natur. Im Alltag werden unerledigte Ansprüche eines Arbeitnehmers meistens aufgespart, bis das Arbeitsverhältnis auf Veranlassung der einen oder anderen Partei zur Auflösung gebracht wird.*

*So wird es wohl auch sein bei Klagebegehren wegen ungleichen Lohnes.*

Die existenziell gefährdete Stellung des Arbeitnehmers hält ihn davon ab, seine Ansprüche während der Laufzeit seines Arbeitsvertrages gerichtlich geltend zu machen. Was soll er tun? Die Faust im Sack zu machen und zu schweigen, ist ihm nicht zu empfehlen, auch wenn das Gesetz ihn bei unabdingbaren Ansprüchen deutlich schützt (Nichtigkeit von Saldoquittungen im Sinne von Art. 341 OR). Wir wollen damit keinesfalls sagen, dass Orientierungshilfen wie das vorliegende Buch nicht ihren Wert behalten – im Gegenteil können die Rechtsstandpunkte oft geklärt und einander genähert werden durch sachkundige vermittelnde Belehrung.

## **Missverständnisse ausräumen**

In vielen Fällen von Unstimmigkeiten im Arbeitsverhältnis geht es nicht um angemasstes Recht oder bewusst begangenes Unrecht, sondern –

um Missverständnisse. Diese gilt es auszuräumen, und zwar so rasch als möglich. Wir haben einmal am Radio gesagt: Schweigen ist Silber, Reden ist Gold! *Die Hälfte aller arbeitsrechtlichen Streitigkeiten beruhen auf einem Missverständnis, mehr als auf angeblich oder nachweisbarem unrechtmässigen Verhalten.* Statt die Faust im Sack zu machen und das unguete Wort im Raum stehen zu lassen, statt aus dem Tatbestand einen Rechtsanspruch abzuleiten, räume man das Missverständnis aus: Durch eine gezielte Gegenfrage, eine schriftliche Bestätigung oder eine schriftliche Anfrage. Ein Beispiel, im Stil eines Heimatschutztheaters, möge dies illustrieren: Der Arbeitgeber tadelt seinen Arbeitnehmer wegen dessen Verhaltens oder Leistung. Dieser: «Ich sehe schon, dass ich Ihnen nichts recht mache; da gehe ich lieber!» – «Dann gehen Sie, lieber sogleich als später!» – «Also!» Der Arbeitnehmer packt zusammen und geht – zum Rechtsberater. Weder dieser, noch der Arbeitnehmer, noch sein Arbeitgeber wissen, ob und wer nun wem die Stelle aufgekündigt hat. Das Missverständnis lässt sich ausräumen, aber rasch! Der erfahrene Rechtsberater greift zum Telefon. Der Fall wird eingerenkt. «Der Mann soll morgen um 8 Uhr – wenn er will – wieder kommen!»

Abschliessend: Schürers Buch ist flüssig geschrieben, macht inhaltlich einen zuverlässigen Eindruck und beruht auf dem neuesten Stand der Gesetzgebung und auf reicher praktischer Erfahrung. Es kann bestens empfohlen werden.

### **Berufsalltag – leicht lesbar und sachverständig**

Drei in Zürich und Basel beruflich tätige Rechtsanwälte haben, ungefähr zur gleichen Zeit, aber unabhängig von dem oben besprochenen «Praktischen Wegweiser für den Berufsalltag» von Hans Ueli Schürer, diesen «Ratgeber für den beruflichen Alltag» herausgegeben, gleich an Umfang und ähnlich in der Gruppierung der sich im Alltag stellenden Rechtsfragen. Weggelassen ist das öffentlichrechtliche Dienstverhältnis, und die Gesamtarbeitsverträge werden auch nur mit knappen Hinweisen bedacht. Die sich stellenden Rechtsfragen werden zweckmässig und in richtiger Auswahl gruppiert: Von der Stellenbewerbung bis zur Wahrung der Rechte bei einer Vertragsauflösung und allenfalls der Inanspruchnahme der Arbeitslosenversicherung. Neue bekanntgewordene Gerichtsentscheide, ab und zu auch Rechtsfälle wohl aus der Erfahrung der Autoren werden dem Leser zur Kenntnis gebracht und kurz erläutert. Die wichtigsten Untertitel lauten etwa: Wie bewerbe ich mich um eine Stelle, mit Ratschlägen über die Abfassung des Bewerbungsschreibens; über die erste Besprechung beim Arbeitgeber; wie man sich als Arbeitnehmer erkundigen kann; dass man auf die Abfassung eines schriftlichen Anstellungsvertrages dringen darf; dass man abklären muss, ob ein für die Parteien verbindlicher Gesamtarbeitsvertrag besteht. Die vielen Lohnfragen werden in Erinnerung gerufen. Sieben Seiten sind der Behandlung der Überstunden gewidmet. Der Arbeitnehmer tut gut, wenigstens einmal im Jahr – wenn nicht monatlich – die von ihm notierten Überstun-



den mit der Aufstellung des Arbeitgebers zu vergleichen und den Saldo auszurechnen. «Mein Lohn» wird auf 15 Seiten, die Ferien werden auf 8 Seiten besprochen, wobei das neue gesetzliche Ferienrecht (Revision des OR) ab 1. Juli 1984 zu beachten und bereits im Buch berücksichtigt ist. Der Ratgeber empfiehlt, die Ferien nicht länger als ein Jahr aufzusparen, und erwähnt die bisherige Rechtsprechung des Bundesgerichts, wonach länger als ein Jahr aufgeschobene Ferienansprüche verlorengelassen («verwirken»). Hier wäre ergänzend festzustellen, dass im Obligationenrecht eine wichtige Änderung vorgenommen wurde. Die (zwingende) Anordnung im Art. 329c, Absatz 2, dass Ferien «spätestens im folgenden Dienstjahr zu gewähren sind», ist gestrichen worden. Ich schliesse daraus, dass eine (vereinbarte oder stillschweigend praktizierte) Verschiebung der Ferien heute nicht mehr den Verlust des Ferienanspruchs zur Folge hat, bis zum Eintritt der Verjährung (von 5 Jahren). Die gegen die bundesgerichtliche Rechtsprechung in der Literatur geäußerte Kritik dürfte jetzt gegenstandslos sein. Gleichwohl würde ich der Empfehlung, Ferien nicht jahrelang aufzusparen, beipflichten.

Breiter Raum wird der Kündigung des Arbeitsvertrages und den damit zusammenhängenden Rechtsfragen gelassen: 15 Seiten, und dies zu Recht. «Urteil oder Vergleich?» Auch diesen Ratschlägen stimme ich zu. Im allgemeinen ist der Abschluss eines Vergleiches zu empfehlen. Es gibt dazu beachtenswerte Tips: Der Arbeitnehmer soll aufpassen im Hinblick auf Arbeitslosenentschädigung; er erkundige sich vorher bei seiner Arbeitslosenkasse. Sodann kennt die Praxis beim gerichtlichen und aussergerichtlichen Vergleich die «Widerrufsklausel», d.h. der Arbeitnehmer unterschreibt den Vergleich mit dem ausdrücklichen Vorbehalt, ihn innerert einer festgesetzten kurzen Frist rückgängig machen zu können. Auf diese Weise kann er noch rechtzeitig sachverständigen Rat einholen und allenfalls endgültig entscheiden.

Im Anhang finden sich Adressenverzeichnisse der kantonalen Arbeitsgerichte oder der zuständigen ordentlichen Zivilgerichte sowie der Amtsstellen, die den Vollzug des eidgenössischen Arbeitgesetzes überwachen. Sie sind nützlich. Weitere Adressen sind eher dürftig. Das gilt besonders für die «Literaturhinweise» mit bloss vier Zitaten, wovon zwei nicht einmal mit dem Datum des Erscheinens zitiert werden. Mit den Karikaturen, die in den Text eingeschoben sind, kann ich mich persönlich nicht befreunden; doch das ist Geschmackssache. Das Thema «Meine Rechte am Arbeitsplatz» ist nicht ein lustiges Thema und wird im Text auch nicht humoristisch, sondern ernsthaft, wie es sich gehört, behandelt. Das Buch liest sich – auch ohne Illustrationen – leicht, und ist, was die Hauptsache ist, durchaus sachverständig.

<sup>1</sup> Die Ansichten der Gewerkschaften decken sich übrigens mit jenen von Professor Berenstein. Die Redaktion.