Zeitschrift: Schweizerische Gehörlosen-Zeitung
Herausgeber: Schweizerischer Verband für Taubstummen- und Gehörlosenhilfe
Band: 65 (1971)
Heft: 18

Rubrik: Ferien, Lohn und Kündigung im neuen Arbeitsrecht

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: 21.07.2025

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

Ferien, Lohn und Kündigung im neuen Arbeitsrecht

Die Pflichten und Rechte von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sind in einem besonderen Bundesgesetz geregelt. Man nennt es: Arbeitsvertragsrecht (kurz: Arbeitsrecht). Die meisten Bestimmungen des heute noch geltenden Arbeitsrechts stammen aus dem Jahre 1912. Sie sind in 43 Artikeln des Schweizerischen Obligationenrechtes zusammengefasst. Seither ist vieles anders geworden. Darum musste das Arbeitsrecht einmal geändert werden.

Vor vier Jahren hat der Bundesrat den eidgenössischen Räten (National- und Ständerat) den Entwurf für ein neues Arbeitsrecht vorgelegt. Es enthält mehr als 100 Artikel. Sie wurden von den eidgenössischen Räten in vielen Sessionen diskutiert. Sessionen dauern zirka vier Wochen.) Es gab manchmal grosse Meinungsverschiedenheiten. Nun ist dieser Kampf beendet. Die beiden Räte haben das neue Arbeitsrecht mehrheitlich angenommen.

Wir berichten heute über einige wichtige Bestimmungen, die für alle Arbeitnehmer besonders interessant sind.

Jeder Arbeiter hat ein Recht auf Ferien

Mein Vater war in der Textilindustrie tätig gewesen. Er hatte n i e bezahlte Ferien bekommen. Der freie Samstagnachmittag, die Sonntage und Feiertage waren seine einzigen Ferien. Heute haben fast alle Arbeitnehmer jedes Jahr einmal Ferien, trotzdem das alte Arbeitsrecht keine Bestimmung über das Recht auf Ferien enthält. Im neuen Arbeitsrecht ist nun das Recht auf Ferien gesetzlich geregelt. Der Arbeitgeber muss für jedes Dienstjahr mindestens drei Wochen erhalten. Die Kantone können die Dauer der gesetzlich vorgeschriebenen Ferien auf drei Wochen und für die Jugendlichen bis zum vollendeten 19. Altersjahr auf vier Wochen verlängern.

Rückzahlung von Beiträgen

Manche Betriebe haben für ihre Arbeitnehmer eigene Fürsorgekassen geschaffen oder Versicherungen abgeschlossen. Die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer bezahlen regelmässig Beiträge. Wenn ein Arbeiter die Stelle wechselte, bekam er im besten Falle seine einbezahlten Beträge zurück. Die Beiträge des Arbeitgebers blieben in der Fürsorgekasse oder bei der Versicherung.

Das neue Arbeitsrecht bestimmt: Bei Stellenwechsel nach weniger als fünf Jahren erhält der Arbeitnehmer mindestens seine Beiträge samt Zins zurück. Ist er länger im Betrieb tätig gewesen, dann erhält er dazu noch einen Teil der Arbeitgeberbeiträge samt Zins. Nach 30jähriger Arbeitsdauer im gleichen Betrieb kann er beim Ausscheiden sämtliche Beiträge samt Zins beanspruchen. Dies ist eine entscheidende Neuerung. Im alten Arbeitsrecht ist über die Rückzahlung solcher Beiträge überhaupt nichts geregelt.

Lohnzahlung bei Krankheit oder Unfall

Im alten, heute noch geltenden Arbeitsrecht ist die Lohnzahlung bei Krankheit oder Unfall nur ungenügend geregelt. Das neue Arbeitsrecht bestimmt nun ganz genau: Im ersten Dienstjahr ist dem Arbeitnehmer für mindestens drei Wochen der volle Lohn zu bezahlen. Im zweiten und weiteren Dienstjahren erhält er den Lohn für längere Zeit, je nach Anzahl der Dienstjahre. — Arbeitnehmerinnen erhalten bei Schwangerschaft und Niederkunft die gleichen Leistungen.

Bei Unfall muss der Arbeitgeber aber nur 80 Prozent des Lohnes auszahlen und kann die Leistungen der Unfallversicherung (SUVA usw.) für sich behalten.

Zuschlag für Ueberzeitarbeit

Auch die Entschädigung für Ueberzeitarbeit ist im alten Arbeitsrecht nicht genau geregelt. Das neue Arbeitsrecht be-

stimmt: Der Arbeitnehmer erhält für geleistete Ueberzeitarbeit einen Lohnzuschlag von 25 Prozent. Es kann aber auch schriftlich vereinbart werden, dass er für Ueberzeitarbeit durch mindestens gleichviel bezahlte Freizeit entschädigt wird.

Die neuen Kündigungsfristen

Während des ersten Dienstjahres gilt die Kündigung ab Ende des folgenden Monats. Im zweiten bis neunten Dienstjahr beträgt die Kündigungsfrist zwei Monate, je auf Ende des Monats. Vom zehnten Dienstjahr an beträgt die Kündigungsfrist drei Monate. — Diese Fristen können durch besondere Abmachungen geändert werden. Bei mehrjährigem Dienstverhältnis dürfen sie aber nicht weniger als einen Monat betragen.

Diese Regelung gilt für alle Arbeitnehmer. Es gibt keine Unterschiede mehr zwischen Angestellten und Arbeitern.

Erkrankt — und dazu noch die Kündigung

Bisher war es möglich, dass man einem Arbeitnehmer bei Krankheit oder Unfall sofort kündigen konnte. Das neue Arbeitsrecht bestimmt: Im ersten Dienstjahr darf während vier Wochen nach Erkrankung nicht gekündigt werden. Ab dem zweiten Dienstjahr muss der Arbeitgeber acht Wochen warten, bis er kündigen darf. — Die gleiche Regelung gilt auch bei Niederkunft einer Arbeitnehmerin.

Neu: Todesfallentschädigung

Wenn ein Arbeitnehmer stirbt, dann hört in der Regel auch die Lohnzahlung auf. Die Arbeitgeber müssen den Hinterbliebenen keine Entschädigungen entrichten. — Das neue Arbeitsrecht verpflichtet den Arbeitgeber nun zu folgenden Leistungen: Der Lohn muss ab Todestag für einen weiteren Monat ausbezahlt werden. Nach fünf Dienstjahren dauert die Verpflichtung zwei Monate.

Diese Regelung gilt natürlich nur, wenn der Verstorbene einen Ehegatten oder minderjährige Kinder hinterlassen hat. Ledige Arbeitnehmer erfüllen aber manchmal eine Unterstützungspflicht gegenüber ihrer Mutter, ihrem alten Vater oder Geschwistern. In diesem Falle erhalten diese die genannte Entschädigung.

Weitere wichtige Neuerung: Abgangsentschädigung

Es kommt hie und da vor, dass eine Firma langjährige Mitarbeiter wegen ganzer oder teilweiser Stillegung des Betriebes entlassen muss. Sozialgesinnte Arbeitgeber helfen in einem solchen Falle nicht nur beim Suchen einer neuen Arbeitsstelle. Sie zahlen ihren treuen Mitarbeitern auch eine Abgangsentschädigung aus. Aber das tun sie ganz freiwillig, niemand kann sie dazu zwingen.

Das neue Arbeitsrecht bestimmt: Hat ein Arbeitnehmer mehr als 20 Jahre im Betrieb gearbeitet und hat er das 50. Altersjahr überschritten, dann m ü s s e n ihm mindestens zwei Monatslöhne als Abgangsentschädigung ausbezahlt werden. Der Richter kann diese Entschädigung aber auch höher ansetzen, je nach den besonderen Verhältnissen. Die Abgangsentschädigung darf aber nicht mehr als acht Monatslöhne betragen.

Ab wann gilt das neue Arbeitsrecht?

Wahrscheinlich wird das neue Arbeitsrecht auf Beginn 1972 in Kraft gesetzt werden. Es muss aber deswegen keine eidgenössische Volksabstimmung stattfinden, wie z. B. bei der Finanzordnung und dem Verfassungsartikel über Umweltschutz am 5./6.Juni 1971.

Das Volk hat aber das Recht, eine Abstimmung zu verlangen. Es braucht dazu die Unterschriften von 30 000 stimmberechtigten Schweizer Bürgern und Bürgerinnen. Man nennt dieses Recht: das R e f e r e n d u m.

Ro.