

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

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 37 (1945)

Heft: 4

Artikel: Die Bedeutung des Arbeitnehmerschutzrechts für die Sicherung des Anstellungsverhältnisses

Autor: Christen, Hardy

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-353205>

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: 02.04.2025

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

als Schadenersatz für diese Vertragsverletzung der Barlohn, der der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses, höchstens jedoch für 14 Tage, entspricht. »

Schematische Lösungen können im Einzelfall zu Härten führen. In diesem besondern Fall darf man diese Möglichkeit ruhig in Kauf nehmen. Es handelt sich ja im Arbeitsrecht darum, soziale Lösungen für den arbeitswilligen und vertragstreuen Arbeitnehmer zu suchen; nicht darum, den vertragsbrüchigen speziell zu schonen. Strenges Recht und mildes Recht sind am richtigen Ort anzuwenden.

Die Bedeutung des Arbeitnehmerschutzrechts für die Sicherung des Anstellungsverhältnisses.

Von Hardy Christen.

Die Sicherung des Anstellungsverhältnisses (AV.) bezweckt den Schutz des Arbeitnehmers vor den Folgen der Kündigung. Dieser Schutz kann unmittelbar und mittelbar erreicht werden. Diskutiert wird namentlich der unmittelbare Schutz des Anstellungsverhältnisses durch gesetzliche Einschränkung des Kündigungsrechts. Durch Kündigungsbeschränkung soll dem Arbeitgeber die Kündigung für bestimmte Zeit oder bei Vorliegen bestimmter Kündigungsgründe verboten werden. Kündigt er trotzdem, so treten die von der Rechtsordnung vorgesehenen Unrechtsfolgen ein. Die Kündigung für bestimmte Zeit schafft die Gründe, die zur Kündigung führen, nicht aus der Welt. Sie versucht sie lediglich durch Androhung von Rechtsnachteilen für den Fall der beschränkungswidrigen Kündigung zu kompensieren. Der Arbeitgeber soll das Festhalten am Vertrag als kleineres Uebel der Kündigung vorziehen. Ob die Drohung mit Rechtsnachteilen genügt, um ein Rechtsverhältnis von der Art des Anstellungsverhältnisses vor Auflösung zu bewahren, ist allerdings fraglich.

Wertvoller, wenn auch weniger populär als die Kündigung für bestimmte Zeit ist der mittelbare Schutz des Anstellungsverhältnisses. Dieser kann schon bei Vertragsabschluss einsetzen. Durch Beschränkung der Abschlussfreiheit, sorgfältige Regelung der Probezeit und des provisorischen Anstellungsverhältnisses sowie Form- und Kompetenzvorschriften kann der Abschluss von Verträgen, die keinen günstigen Verlauf versprechen, von vornherein verhindert werden. Nach Vertragsabschluss ist es Aufgabe des mittelbaren Schutzes, das Anstellungsverhältnis vor zersetzenden Einflüssen zu bewahren. Diesen Zweck verfolgen repressive und präventive Bestimmungen. Die repressiven Bestimmungen haben die Unterdrückung dienstlicher Verfehlungen zum Gegenstand; die präventiven Vorschriften regeln Fragen, die erfahrungsgemäss gern zu

Streitigkeiten Anlass geben. Zu den präventiven Vorschriften zählen auch die Bestimmungen, die der Verhütung von Konflikten, zum Beispiel der Verhütung von Unfällen, dienen. Durch Beseitigung von Konfliktsstoff kann die Gefahr einer Kündigung bedeutend herabgesetzt werden. Ein letztes Mal kommt der mittelbare Schutz des Anstellungsverhältnisses bei der Beendigung des Vertrags zur Geltung. Hier handelt es sich um den Versuch, das vor der Auflösung stehende Anstellungsverhältnis durch verschiedene Form- und Verfahrensvorschriften vielleicht doch noch zu erhalten.

Die Bedeutung des Arbeitnehmerschutzrechts für die Sicherung des Anstellungsverhältnisses liegt weniger im Bereich des unmittelbaren als des mittelbaren Schutzes. Das Arbeitnehmerschutzrecht beschlägt Fragen, an deren Regelung der Arbeitnehmer ein eminentes Interesse hat — geht es doch um seine Gesundheit, Arbeitskraft, wirtschaftliche Existenz, kurzum seine Persönlichkeit — zu deren befriedigenden vertraglichen Ordnung aber meistens die (ausserrechtlichen) Voraussetzungen fehlen. Der einzelne Arbeitnehmer kann mit dem Arbeitgeber nicht auf dem Boden der Gleichberechtigung verhandeln. Seine wirtschaftliche Stellung zwingt ihn zum Nachgeben. Er fühlt sich zudem als Untergebener und verfügt nicht über das nötige Verhandlungstalent. Indem der Staat diese Fragen autoritativ durch öffentlich-rechtliche Arbeitnehmerschutzgesetze regelt, erspart er dem Arbeitnehmer die gefürchtete Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber. Die Gefahr einer Entlassung wird erheblich kleiner.

Noch wichtiger für die Sicherung des Anstellungsverhältnisses ist die Art und Weise, wie der Staat für die Durchsetzung der Arbeitnehmerschutzgesetze sorgt. Der Staat schreitet nämlich von sich aus ein, wenn Schutzvorschriften nicht befolgt werden. Der Arbeitnehmer kann sich still verhalten. Er braucht sich für sein Recht nicht zu wehren. Juristisch ist es übrigens gar nicht sein Recht. Es ist vielmehr das Recht des Staates; denn der Arbeitgeber (vereinzelt der Arbeitnehmer) ist auf Grund der Arbeitnehmerschutzgesetze allein gegenüber dem Staat verpflichtet. Weil der Staat für die Durchsetzung der Schutzvorschriften sorgt, läuft der Arbeitnehmer nicht Gefahr, durch Geltendmachung seiner Rechte dem Arbeitgeber Veranlassung zur Kündigung zu geben. Dass die Furcht vor Entlassung nicht unbegründet ist, zeigt die Entstehungsgeschichte des Arbeitnehmerschutzrechts. Die Arbeitnehmerschutzgesetze verdanken ihre Entstehung dem Versagen des zivilrechtlichen Schutzes. Die Sorge um die Erhaltung der Arbeitsstelle und die wirtschaftliche Abhängigkeit veranlasst den Arbeitnehmer vielfach, « auf die tatsächliche Geltendmachung und Durchsetzung dieser zwingenden Vorschriften zu verzichten, ihre Verletzung in Kauf zu nehmen » (Schönenberger, S. 11a). Die Arbeitnehmerschutzgesetze sind infolgedessen für die Sicherung des Anstellungsverhältnisses von grösster Wichtigkeit.

Ueber den Stand der schweizerischen Arbeitnehmerschutzgesetzgebung orientieren die Sammlungen und Publikationen des eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements. Eine grosse Lücke besteht bis heute insoweit, als die in den Handels- und Gewerbebetrieben beschäftigten Arbeitnehmer — vor allem die Angestellten — noch keinen besondern Schutz geniessen. Der Erlass eines Bundesgesetzes über die Arbeit im Handel und in den Gewerben kann dazu beitragen, das in Angestelltenkreisen empfundene Bedürfnis nach vermehrter Existenzsicherheit zu befriedigen. Der Angestellte ist im allgemeinen bestrebt, eine Lebensstellung zu erlangen. «Die verheirateten und ältern Angestellten können und wollen ihre Stelle nicht mehr wechseln.» (VSA., Tätigkeitsbericht 1939, S. 7.) Der Angestellte sucht in der Zeitung eine «Existenz», eine «entwicklungsfähige Stelle» oder eine «Lebensstellung». In den Thesen des 4. Schweizerischen Angestelltenkongresses in Zürich vom 16./17. Oktober 1943 verlangt die Angestelltenschaft wiederum die rasche Inangriffnahme der Arbeiten für die Schaffung eines Arbeitsgesetzes.

Literatur: Ueber das Verhältnis des Arbeitnehmerschutzrechts zum Dienstvertrag vgl. Schönenberger und Richard, Zeitschrift für schweizerisches Recht 52, S. 1a ff. bzw. 105a ff.! Ueber die Sicherung des Anstellungsverhältnisses im allgemeinen vgl. die nächstens erscheinende Zürcher Dissertation des Verfassers, «Die Sicherung des Anstellungsverhältnisses nach schweizerischem Recht»!

Buchbesprechungen.

Erholung und Arbeitskraft. Schriftenreihe des Seminars für Fremdenverkehr an der Handels-Hochschule St. Gallen. Fehrsche Buchhandlung St. Gallen. Heft 7. 118 Seiten.

In einer Schriftenreihe gibt das Seminar für Fremdenverkehr an der Handels-Hochschule St. Gallen Referate wieder, die anlässlich des vierten Kurses über Fremdenverkehrsfragen des Seminars für Fremdenverkehr an der Handels-Hochschule St. Gallen gehalten worden sind. Man findet in dem Büchlein einschlägige Vorträge über das Thema, so über die Bedeutung des sozialen Tourismus, über Volksgesundheit und Volkswirtschaft, die schweizerischen Volksheilbäder, die Schweizer Reisekasse usw. Aus den Kreisen der Gewerkschaften und der Arbeiterbewegung haben folgende Autoren, die in dem Büchlein erfreulicher-, ja erstaunlicherweise die Mehrheit darstellen, Beiträge geleistet: Dr. Edwin Schweingruber, Gerichtspräsident, Aarberg, «Die Ferien-gestaltung. Ihr Stand und ihre künftige Gestaltung»; Nationalrat Dr. Max Weber, Direktionsmitglied des Verbandes schweizerischer Konsumvereine, Basel, «Erholung und Einkommen»; Nationalrat Robert Bratschi, Generalsekretär des Schweizerischen Eisenbahnverbandes, Bern, «Soziale Verkehrs-politik»; Giacomo Bernasconi, Sekretär des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, Bern, «Soziale Beherbergungspolitik».

R.

Fritz Rück. 1919—1939. Friede ohne Sicherheit. Bermann-Fischer-Verlag, Stockholm. 1945. 404 Seiten.

Die Feststellung, dass man «jeden Buchstaben unterschreiben» kann, ist im allgemeinen eine Redensart. Bei diesem Buch ist dies nicht der Fall. Obwohl es die Zeit 1919—1939 umfasst, erscheint es uns nahezu als das objek-