



Regierungsrat, Postfach, 6301 Zug

Bundesamt für Justiz
Direktionsbereich Privatrecht
Bundesrain 20
3003 Bern

Zug, 21. Dezember 2010 hs

Vernehmlassungsverfahren zur Teilrevision des Obligationenrechts (Sanktionen bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung) - Stellungnahme des Kantons Zug

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 5. Oktober 2010 hat das Eidgenössische Justiz- und Polizeidepartement die Kantone zur Stellungnahme zur Teilrevision des Obligationenrechts eingeladen.

Wir stellen folgende Anträge:

- 1. Auf die Änderung von Art. 336a Abs. 2 i.V.m. Art. 337c Abs. 3 OR sei zu verzichten.**
- 2. Auf die Änderung von Art. 336 Abs. 2 Bst. b sei zu verzichten.**

Begründungen:

Zu Antrag 1:

Zur geplanten Erhöhung des Höchstbetrages bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung ist zunächst zu erwähnen, dass das Beibehalten des Grundsatzes der Entschädigung zu begrüssen ist. Es ist kein Grund ersichtlich, die Entschädigung durch eine Nichtigkeit oder Annullierbarkeit der Kündigung zu ersetzen. Eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses ist von vornherein nicht praktikabel. (Die Ausnahme bildet hier das Gleichstellungsgesetz, GIG, welches in Art. 10 vorsieht, dass die Kündigung anfechtbar ist.)

Der heute im Gesetz vorgesehene Maximalbetrag (sechs Monatslöhne) kam im Jahr 1988 als Kompromiss zustande. Es wurde die Wirksamkeit der Entschädigung (im Sinne einer Wiedergutmachung, Strafe und Prävention) gegen die Belastung abgewogen, die für die Arbeitgebenden resultiert, und zwar vor allem bei kleineren und mittleren Unternehmen. Dieses gegeneinander Abwägen muss auch heute vorgenommen werden.

Nicht ausser Acht gelassen werden darf, dass ein Teil der Tatbestände (wann eine Kündigung missbräuchlich ist) paritätisch formuliert ist, das heisst, dass sie Arbeitgebende und Arbeitnehmende gleichermaßen betreffen. Die Kündigung aus diesen Gründen wäre auch verpönt,

wenn sie von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer ausginge. In der Realität hat diese Konstruktion und der damit angestrebte Schutz der Arbeitgebenden keine Bedeutung erlangt. Doch es kann nicht gänzlich ausgeschlossen werden, dass allenfalls eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer zur Rechenschaft gezogen wird, weil sie bzw. er aus einem missbräuchlichen Grund gekündigt hat. Im schlimmsten Fall müsste die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber eine Entschädigung bis zum Maximalbetrag von aktuell sechs Monatslöhnen bezahlen.

Der Maximalbetrag wurde 1988 also vor 22 Jahren intensiv diskutiert. Dies ist jedoch keine Zeitspanne, in der sich die Relationen zum Geldbetrag dermassen verändert hätten, dass sich eine Verdoppelung rechtfertigt. Wie schon Ende der achtziger Jahre ist auch heute noch ein Halbjahresgehalt für ein kleines oder mittleres Unternehmen ein grosser Betrag. Eine deutliche Erhöhung der abschreckenden Wirkung lässt sich nicht mit der Erhöhung des Maximalbetrages erreichen.

Insgesamt gesehen gilt das schweizerische Kündigungsrecht als wirtschaftsfreundlich. Sind beispielsweise die betriebswirtschaftlichen Voraussetzungen für eine Weiterführung eines Arbeitsverhältnisses nicht mehr vorhanden, kann das Unternehmen relativ flexibel auf diese Situation reagieren und den Personalbestand anpassen. Dies führt im Gegenzug aber dazu, dass bei einem wirtschaftlichen Aufschwung die Unternehmen rasch wieder Personal einstellen, und zwar unbefristet. Dies führt auch zu einer raschen Verbesserung bei den Arbeitslosenquoten. Unter diesem Aspekt ist es sinnvoll, wenn an dieser Situation nichts geändert und dem flexiblen Arbeitsmarkt keine zusätzlichen Steine in den Weg gelegt werden.

Aus diesen Überlegungen lehnen wir die Erhöhung des Maximalbetrages bei missbräuchlicher und ungerechtfertigter Kündigung (inkl. der diskriminierenden Kündigung) ab. Dagegen wäre es unseres Erachtens zu prüfen, ob bei einer Massenentlassung eine Erhöhung des Maximalbetrages der Entschädigung, wenn das Konsultativverfahren nicht durchgeführt wurde (Art. 336a Abs. 3 i.V.m. Art. 336 Abs. 2 Bst. c OR), auf den Betrag von sechs Monatslöhnen vorzunehmen sei.

Zu Antrag 2:

Mit dem Entwurf sollen die Gründe für die Kündigung von Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern auf jene beschränkt werden, die in ihrer bzw. seiner Person liegen. Damit würde der Kündigungsschutz für Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Vergleich zu den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch weiter gefasst. Aktuell ist der Gesetzestext so formuliert, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber zu beweisen hat, dass sie bzw. er "einen begründeten Anlass zur Kündigung" hatte. Dies soll nun insofern erweitert werden, als der "begründete Anlass" in der Person der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers liegen muss. Damit soll verhindert werden, dass bei der Kündigung einer Arbeitnehmervertreterin oder Arbeitnehmervertreters sogenannte wirtschaftliche Gründe vorgeschoben werden können. Dieses Risiko trifft aber jede Arbeitnehmerin oder jeden Arbeitnehmer. Nachdem bei Arbeitnehmervertre-

Seite 3/3

terinnen und Arbeitnehmervetretern schon dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin die Beweislast zugeschoben wurde, ist keine Erweiterung des aktuellen Schutzes notwendig. Wir danken Ihnen für die Möglichkeit der Stellungnahme.

Zug, 21. Dezember 2010

Freundliche Grüsse
Regierungsrat des Kantons Zug

Peter Hegglin
Landammann

Tino Jorio
Landschreiber

Kopie an:

- Volkswirtschaftsdirektion
- Amt für Wirtschaft und Arbeit