

Achte Sitzung – Huitième séance

Mittwoch, 30. September 1987, Vormittag
Mercredi 30 septembre 1987, matin

7.30 h

Vorsitz – Présidence: M. Cevey

84.041

Kündigungsschutz im Arbeitsvertragsrecht.
Volksinitiative und Revision OR
Protection des travailleurs
contre les licenciements.
Initiative populaire et révision CO

Siehe Jahrgang 1985, Seite 1086 – Voir année 1985, page 1086

Beschluss des Ständerates vom 16. Juni 1987
 Décision du Conseil des Etats du 16 juin 1987

Differenzen – Divergences

Weber-Arbon, Berichterstatter: Bei der Gesetzesvorlage, die wir hier beraten, bestehen 15 Differenzen zum Ständerat. Die Hälfte davon ist systematischer oder redaktioneller Natur, bei der anderen Hälfte handelt es sich um materielle Differenzen. Bei fünf dieser 15 Differenzen beantragt die Kommission Festhalten. Wir haben uns bei der Bereinigung verschiedentlich mit gesetzgeberischer Feinmechanik zu beschäftigen. Das ist so der Tenor unserer Sitzungsmatinée von heute.

Art. 335c*Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

Weber-Arbon, Berichterstatter: Zur Sache selber. Eine erste Differenz finden Sie auf der Fahne Seite 3 in Artikel 335c. Hier stimmt unsere Kommission der Fassung des Ständerates zu. Die Differenz ist weniger materieller als darstellungsmässiger Natur. Beide Räte sind sich darin einig, dass Arbeitsverhältnisse, die weniger als ein Jahr dauern, auf einen Monat gekündigt werden können und dass diese Regel nur durch Gesamtarbeitsvertrag und nur für das erste Dienstjahr herabgesetzt werden kann.

In der Kommission wurde auf das Problem der temporären Arbeitsverhältnisse hingewiesen. Die Kommission war sich darüber im klaren, dass hier besondere Verhältnisse bestehen können, welche jedoch nicht im Obligationenrecht, sondern im Spezialgesetz über die Arbeitsvermittlung zu regeln sein werden.

M. Darbellay, rapporteur: Le tableau synoptique que vous avez reçu est assez compliqué car le Conseil des Etats n'a pas suivi la même systématique que le Conseil national, si bien que nous avons l'impression d'être confrontés à un très grand nombre de divergences. Au fond, il en existe quinze, dont plusieurs n'ont qu'un aspect rédactionnel. La commission vous propose d'accepter la systématique du Conseil des Etats et de vous rallier dans un grand nombre de cas. Nous maintenons en revanche cinq divergences. La première concerne l'article 335c et les délais pour donner le congé. Il n'y pas de modification quant au fond. Les

conventions collectives, les contrats de travail peuvent modifier les délais officiels mais dans la version du Conseil national jamais ces délais ne peuvent descendre en dessous d'un mois, tandis que la version du Conseil des Etats stipule: «Des délais inférieurs à un mois ne peuvent toutefois être fixé que par convention collective et pour la première année de service». On admet donc une exception à ce délai minimum d'un mois. La commission du Conseil national vous propose d'accepter la solution du Conseil des Etats.

*Angenommen – Adopté***Art. 336 Abs. 1 Bst. a und b***Antrag der Kommission**Mehrheit*

a. zusteht, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;

b. ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb;

Minderheit

(Reimann, Clivaz, Leuenberger-Solothurn, Pitteloud)
 Festhalten

Art. 336 al. 1 let. a et b*Proposition de la commission**Majorité*

a. reçu le congé, à moins que cette raison n'ait un rapport avec le contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;

b. En raison de l'exercice d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation relevant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;

Minorité

(Reimann, Clivaz, Leuenberger-Soleure, Pitteloud)
 Maintenir

Weber-Arbon, Berichterstatter: Bei Artikel 336 ist zunächst eine Bemerkung zur neuen Systematik vorzuschicken. Der Ständerat hat beschlossen, alle Tatbestände der missbräuchlichen Kündigung in diesem Artikel unterzubringen. Sie waren im Entwurf von Bundesrat und Nationalrat auf drei Artikel verteilt. Das neue Marginale zu Artikel 336 heisst nun: «Missbräuchliche Kündigung a. Grundsatz». Dann folgen in diesem Artikel sechs Tatbestände. Der neue Artikel 336a bekommt infolgedessen ein neues Marginale, «b. Sanktionen» und Artikel 336b schliesslich einen neuen Randtitel, «c. Verfahren».

Unsere Kommission schlägt Ihnen vor, auf diese neue Systematik einzutreten und sie zu übernehmen. Auch die anschliessende Detailberatung soll nach diesem neuen Konzept stattfinden. Artikel 336 Absatz 1 Litera a und b sind nun also in der ständerätlichen Fassung vorgeschlagen; nach Bundesrat und Nationalrat soll eine Kündigung als missbräuchlich gelten, wenn sie wegen einer Eigenschaft erfolgt, die dem anderen um seiner Persönlichkeit willen zusteht, oder wenn der Gekündigte ein verfassungsmässiges Recht ausübt.

Der Ständerat wollte für beide Fälle auch noch das Arbeitsklima berücksichtigt wissen und beschloss deshalb eine Einschränkung. Die Kündigung sei missbräuchlich in diesen Fällen, aber nur, sofern diese Eigenschaft bzw. Rechtsausübung weder in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehe noch die Zusammenarbeit im Betrieb beeinträchtigt. Soweit das Konzept des Ständerates.

Unsere Kommission war sich darin einig, dass diese Einschränkung zu weit geht. Eine Kommissionsmehrheit hat diese Formulierung wieder etwas abgeschwächt und will neu zum Ausdruck bringen, dass die Kündigung aufgrund einer solchen Eigenschaft oder einer solchen Rechtsausübung missbräuchlich sei, «es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im

Betrieb» bzw. «die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis oder beeinträchtige wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb».

Die Minderheit will mit dem Bundesrat an der früheren, knapperen Fassung des Nationalrates festhalten und diese Betriebsklimakomponente nicht ins Gesetz aufnehmen. Es ist offensichtlich, dass der Missbrauchsbestand auch durch die neue Fassung der Kommissionsmehrheit in der Praxis mehr eingengt wird. Es wird dann wohl Sache des Richters sein müssen, hier die richtige Interessenabwägung zu finden.

In der Kommission stimmten 15 Mitglieder für die Mehrheit, fünf Mitglieder für die Minderheit. Soviel ich weiss, hält der Bundesrat seinerseits am Antrag fest, den er ursprünglich gestellt hat.

M. Darbellay, rapporteur: L'article 336 constitue le noeud du problème qui nous concerne. Il se rapporte aux congés donnés de manière abusive. La version du Conseil national comportait plus d'articles que celle du Conseil des Etats, c'est-à-dire qu'ici le Conseil des Etats a réuni dans le même article toutes les circonstances de congé abusif qui pouvaient se présenter et la commission du Conseil national vous conseille d'accepter cette manière de faire. Par contre, l'article devenu très important voit la commission s'opposer sur trois points. Nous avons, pour ce seul article, trois propositions de minorité. Nous traiterons donc la première de ces trois propositions avec l'alinéa premier, lettres a et b. La version du Conseil national précisait: «Le congé est abusif lorsqu'il est donné pour une raison inhérente à la personnalité de la partie ayant reçu le congé et que cette raison n'a aucun rapport avec le contrat de travail.» Idem, pour l'exercice d'un droit constitutionnel. Comme vous l'avez compris, il s'agit ici essentiellement de protéger la personnalité du travailleur. Le Conseil des Etats a atténué d'une manière qui nous paraît dangereuse cette protection de la personnalité, puisqu'il ajoute: «pour autant qu'elle ne porte pas préjudice au travail dans l'entreprise». Il nous semble dès lors que la protection de la personnalité doit rester prioritaire. On comprend cependant qu'un patron ne puisse pas garder indéfiniment un travailleur à cause duquel il y aurait des perturbations du fait qu'il n'est pas accepté dans son entreprise. Cette circonstance doit toutefois, aux yeux de la commission, être spécialement grave pour justifier le congé. C'est pourquoi nous ajoutons: «à moins que cette raison n'ait un rapport avec le contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise». La minorité de la commission n'accepte pas ces circonstances particulières et demande de s'en tenir à la proposition du Conseil national. Si la commission, dans sa majorité, a été plus souple, c'est tout simplement parce que la décision du Conseil national n'avait été acceptée que grâce à la voix prépondérante du président et que, d'autre part, le Conseil des Etats s'était prononcé à une très forte majorité. Nous pensons qu'il est plus sage de proposer une modification des dispositions introduites par le Conseil des Etats plutôt que leur suppression pure et simple.

Reimann, Sprecher der Minderheit: Artikel 336 soll den Arbeitnehmer vor missbräuchlicher Kündigung schützen. Vor allem soll dem Arbeitnehmer nicht gekündigt werden aus Gründen, die in keinem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen. Es werden zwei Gründe erwähnt, bei deren Vorhandensein eine Kündigung als missbräuchlich gilt: In Buchstabe a «wegen einer Eigenschaft, die dem Gekündigten kraft seiner Persönlichkeit zusteht, sofern die Eigenschaft in keinem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht»; gemäss Buchstabe b darf nicht gekündigt werden «wegen der Ausübung eines verfassungsmässigen Rechts, sofern durch diese Rechtsausübung keine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis verletzt wird».

Schon bei der bundesrätlichen Fassung wird also der Kündigungsschutz mit dem Vorbehalt eingeschränkt, dass gemäss Buchstabe a kein Zusammenhang zum Arbeitsver-

hältnis bestehen und in Buchstabe b, dass keine Pflichtverletzung aus dem Arbeitsverhältnis entstehen dürfe.

Dieser Fassung hat der Nationalrat in seiner ersten Lesung zugestimmt. Der Ständerat möchte diesen bereits eingeschränkten Kündigungsschutz noch mehr verwässern, mit der Auflage, die Zusammenarbeit im Betrieb dürfe durch den Verzicht auf die Kündigung nicht beeinträchtigt werden. Mit dieser zusätzlich einengenden Bestimmung verlassen und unterwandern wir den Sinn und Zweck von Artikel 336, nämlich den Persönlichkeitsschutz.

Schon in der Kommission wurde von den Befürwortern der ständerätlichen Fassung argumentiert, man müsse die Möglichkeit haben, Querulanten, die das Betriebsklima stören, aus dem Betrieb zu entfernen.

Diese Möglichkeit besteht ohnehin, denn Querulanten, welche das Betriebsklima stören, kann nach wie vor gekündigt werden. Wenn es sich um eine wesentliche Beeinträchtigung handelt, wie das die Kommissionsmehrheit vorschlägt, kann wie bisher auf Verletzung der Treuepflicht geklagt werden. Gemäss Artikel 321d OR kann der Arbeitgeber Anordnungen erlassen und Weisungen erteilen. Bei Nichtbefolgung derselben verletzt der Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag. Das hat aber nichts mit dem Persönlichkeitsschutz gemäss Artikel 336 OR zu tun. Der Persönlichkeitsschutz muss gewährleistet bleiben und darf, wenn er wirksam sein soll, nicht mit unzumutbaren Auflagen wirkungslos gemacht werden.

Persönliche Eigenschaften und die Ausübung von Grundrechten dürfen nicht zur Kündigung und zum Entzug der Existenzgrundlage führen. Das wäre eines demokratischen Rechtsstaates unwürdig. Wir können es nicht zulassen, dass einem Arbeitnehmer wegen der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religion oder Rasse oder wegen seiner Nichtzugehörigkeit zu einem Verein, einer Partei oder Gewerkschaft gekündigt werden kann.

Wenn wir gesetzliche Kriterien schaffen, welche solche Kündigungen rechtfertigen, verletzen wir elementares Menschenrecht. Hinzu kommen immer wieder die Probleme des Tatbestandes. Wenn man jemanden wegen seiner anderen Hautfarbe, seiner Zugehörigkeit zu einer anderen Religion oder anderen Partei loswerden will, ist es einfach zu behaupten, er störe das Betriebsklima. Anstatt den Menschen wegen seiner persönlichen Eigenschaften in Schutz zu nehmen, setzen wir ihn durch solche Bestimmungen der Willkür aus.

Ich möchte keineswegs die Bedeutung des Betriebsklimas negieren. Es gibt aber andere Methoden, wenn das Unternehmen an einem guten Betriebsklima interessiert ist. Die Möglichkeit, einen Mitarbeiter loszuwerden, wenn man ihm anlasten kann, er störe das Betriebsklima, macht diesen Missbrauchsartikel zu einer Kündigungsbegründung. Anstelle des Kündigungsschutzes treten Kriterien, mit denen die Kündigung gerechtfertigt wird, auch wenn durch das Einschleichen des Wortes «wesentlich» gemäss Kommissionsmehrheit eine gewisse Abschwächung erreicht wird. Ich bitte den Rat, im Interesse eines echten und wirksamen Kündigungsschutzes, und um Missbräuche zu vermeiden, an seinem ursprünglichen Schutz festzuhalten und der Kommissionsminderheit gemäss Vorlage des Bundesrates zuzustimmen.

M. Carobbio: Avant d'aborder la divergence en discussion, permettez-moi de me livrer très brièvement, au nom de mon groupe, à quelques considérations d'ordre général.

Comme nous l'avons déjà dit lors de la discussion de ce projet de loi au sein de ce conseil, nous sommes d'avis que la protection des travailleurs contre les licenciements constitue aujourd'hui une tâche importante et urgente de notre conseil pour adapter la législation suisse en la matière aux exigences d'une société moderne. D'autres Etats connaissent déjà une telle législation, qui est du reste même recommandée par les organisations internationales comme l'Organisation internationale du travail.

Dans ce contexte, je le répète, le projet du Conseil fédéral constituait un pas encore très timide dans cette direction,

tout comme d'ailleurs le texte adopté par notre conseil en juin 1985, mais le texte issu du Conseil des Etats est encore pire et plus décevant. Les modifications apportées par le Conseil des Etats, si elles sont maintenues – surtout sur deux ou trois points importants – par ce conseil risquent de vider le texte en discussion de tout contenu. Je citerai l'exemple de l'indemnité supplémentaire due par l'employeur aux travailleurs victimes d'un congé immédiat qui avait été fixée par le Conseil fédéral à une année puis réduite à six mois par ce même Conseil fédéral et que le Conseil des Etats propose de biffer purement et simplement. Il en va de même pour la modification apportée à l'article en discussion qui tend à vider de toute valeur les dispositions que l'on tente de mettre sur pied et à les priver de toute efficacité. Notre groupe considère que ces propositions et cette façon de procéder sont inacceptables et même scandaleuses et répondent à la tactique traditionnelle qui consiste à mettre sur pied une soi-disant solution qui ne permet pas de venir à bout des problèmes en discussion.

En effet, la divergence à l'article 336, alinéa premier, lettres a et b, dont nous discutons en ce moment constitue – et les rapporteurs l'ont déjà dit – l'élément central, qui peut donner crédibilité ou non à la réforme que nous sommes en train de mettre sur pied. Il apparaît, en effet, que la protection des travailleurs contre les congés donnés pour une raison inhérente à la personnalité des travailleurs – race, religion, foi politique, etc. – ou en raison de l'exercice d'un droit constitutionnel, est fondamental et émane du principe même de notre Etat démocratique.

Une telle protection ne peut donc pas être limitée, comme le propose le Conseil des Etats, par des dispositions formelles qui cherchent à subordonner l'exercice des droits constitutionnels et le respect de la personnalité du travailleur au fonctionnement de l'entreprise et à l'application du contrat de travail.

Pour ces raisons, notre groupe est convaincu de la nécessité de maintenir la solution proposée par le Conseil fédéral et adoptée par notre Conseil et de repousser, de toute façon, la proposition du Conseil des Etats, mais aussi l'interprétation plus nuancée et plus limitée que nous propose notre commission.

Je n'ajouterai pas d'autres arguments que vous connaissez déjà et je vous invite donc à voter la proposition de la minorité représentée ici par M. Reimann.

Renschler: Der Bundesrat hat in seiner Botschaft die neuen Bestimmungen über die missbräuchliche Kündigung als einen Hauptgegenstand der OR-Revision genannt. Diesem Hauptgegenstand wurde mit der bereits erfolgten Herabsetzung der Entschädigung von 12 auf nur 6 Monatslöhne bereits einiges an Substanz genommen.

Mit dem Entscheid des Ständerates und demjenigen der Mehrheit unserer Kommission zu Artikel 336 Absatz 1 Buchstabe a und b soll nun der Rest dieser Substanz auch noch in einen Nebel reinen Ermessens aufgelöst werden. Dies wird nämlich die praktische Folge der Bestimmung sein, wonach Eigenschaften und Ausübung verfassungsmässiger Rechte nur dann missbräuchlich sind, wenn die geschützten Eigenschaften und Rechte keinen Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis haben respektive keine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzen. Zusätzlich dürfen sie auch noch die Zusammenarbeit im Betrieb nicht beeinträchtigen.

Wie soll man in der Praxis feststellen, ob persönliche Eigenschaften oder die Ausübung von Grundrechten die tatsächliche Ursache für eine Beeinträchtigung der Zusammenarbeit im Betrieb sind? Die Regel wird sein, dass diese persönlichen Eigenschaften oder die Ausübung von zugestandenen Verfassungsrechten nicht Ursache sondern Vorwand für die Begründung der beeinträchtigten Zusammenarbeit im Betrieb werden. Dass die Kündigung wegen persönlicher Eigenschaften wie Rasse, Geschlecht oder Homosexualität als Tatbestand missbräuchlicher Kündigungen im Gesetz verankert werden soll, zeigt doch, dass solche Eigenschaften bisher schon als Kündigungsgrund verwendet wurden. Diese Art der Begründung von Kündigungen soll einge-

dämmt werden. Eine richtige Eindämmung wäre nur dann gegeben, wenn der Richter auch die Nichtigkeit der Kündigung anordnen würde, was er leider nicht kann.

Es geht lediglich um eine gewisse Eindämmung von Kündigungen dieser Art. Diese wird aber mit der neuen Bestimmung auch noch hinfällig, weil der Arbeitgeber stets irgendwelche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter finden wird, die – vielleicht sogar aus eigenem Vorteil heraus – behaupten werden, die erwähnten persönlichen Eigenschaften oder das Handeln im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von Grundrechten von Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen hätten eine Verschlechterung des Arbeitsklimas und der Zusammenarbeit bewirkt. Also nicht Fakten, sondern Gefühle, Empfindungen, allenfalls sogar Intrigen werden ausschlaggebend.

Ich bitte Sie deshalb, dem Vorschlag des Bundesrates und dem Antrag der Kommissionsminderheit zuzustimmen, wonach Artikel 336 Absatz 1 Buchstabe a und b so zu belassen sind.

Leuenberger-Solothurn: Ich spreche mich bei diesen beiden Buchstaben a und b für die Minderheit Reimann aus. Ich möchte mich vor allem mit dem Buchstaben b beschäftigen und für einmal eine andere Formulierung wählen, um Ihnen zu zeigen, worum es letztlich geht.

Hier steht im wesentlichen, eine Kündigung sei missbräuchlich, wenn sie erfolge, weil jemand ein verfassungsmässiges Recht ausgeübt habe, wobei in der ständerätlichen Fassung und in der Fassung der Kommissionsmehrheit zwei Einschränkungen gemacht werden: «Er darf bei dieser Ausübung eines verfassungsmässigen Rechtes keine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis verletzen.» Das ist die Formulierung des Nationalrates mit einer bereits gehörigen Einschränkung.

Nun kommen der Ständerat und die Kommissionsmehrheit mit einer weiteren Einschränkung und sagen sinngemäss: «... und zusätzlich darf er bei der Ausübung dieses verfassungsmässigen Rechtes das Betriebsklima nicht stören». Stellen Sie sich das einmal vor! Die Ausübung verfassungsmässiger Rechte wird davon abhängig gemacht, ob sich irgendeiner in einer Ecke daran stört. Es kann doch nicht der Ernst der Kommissionsmehrheit und allenfalls einer Mehrheit des Ständerates sein, die Ausübung verfassungsmässiger Rechte derart einzuschränken. Ich bitte Sie, noch zwei politische Erwägungen anzustellen:

1. Wir befinden uns bei dieser OR-Revision immerhin in der Beratung eines indirekten Gegenvorschlages zu einer Verfassungsinitiative. Wenn man einen solchen Gegenvorschlag – auch wenn es bloss ein indirekter ist – berät, achtet man normalerweise darauf, dass etwas Fleisch am Knochen ist, um den Initianten Gelegenheit zu geben, ohne Gesichtsverlust von der Bühne zu kommen.

2. Die Tatbestände, die hier beraten und geregelt werden sollen, sind ausgesprochene Promillefälle, ja vielleicht noch weniger. Das sind Fälle, die sehr selten vorkommen. Aber wenn wir hier den Missbrauch nicht bekämpfen und ihm die Türe auch nur ein kleines Spältchen breit offenlassen, könnte das mit der Zeit präjudizierende Wirkung haben, und genau darum geht es.

3. Wir haben uns in diesen Beratungen immer wieder von Arbeitgeberseite belegen lassen – und wir haben das auch voll geglaubt –, dass der verantwortungsbewusste Arbeitgeber – das ist die Mehrheit der schweizerischen Arbeitgeber – danach trachtet, in seinem Betrieb ein Betriebsklima zu haben, das auch gelegentliche Belastungen durchaus erträgt. Ich würde so weit gehen und meinen, dass jeder verantwortungsbewusste Chef, jeder verantwortungsbewusste Arbeitgeber, das, was man als Führungsqualitäten bezeichnet, in sich hat und in der Lage sein wird, eine gewisse vorübergehende Belastung eines Arbeitsklimas zu ertragen, vor allem dann, wenn solche Belastungen durch die Ausübung eines verfassungsmässigen Rechtes entstanden sein sollten. Es kann doch nicht sein, dass die Ausübung des Rechtes auf Kulturfreiheit das Betriebsklima wesentlich beeinträchtigt; es kann doch nicht sein, dass die

Meinungsausserungsfreiheit das Betriebsklima wesentlich beeinträchtigt; es kann doch nicht sein, dass die Ausübung des Rechtes auf Vereinsfreiheit das Betriebsklima wesentlich beeinträchtigt.

Ich bitte Sie und vor allem die Vertreter der verantwortungsbewussten Arbeitgeber, der Minderheit Reimann zuzustimmen. Sie leisten damit einen Beitrag an die Glaubwürdigkeit dieses indirekten Gegenvorschlages.

Allenspach: Nachdem die gewerkschaftliche Prominenz ans Rednerpult getreten ist, gestatte ich mir zu dieser Frage ebenfalls noch ein kurzes Wort.

Die Bestimmungen von Artikel 336 Absatz 1 Buchstaben a und b dienen dem Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers vor einer missbräuchlichen Kündigung, und ich möchte diesen Schutz durchaus anerkennen. Es gibt aber in den Betrieben noch andere schutzwürdige Persönlichkeitsrechte, nämlich die Persönlichkeitsrechte der übrigen Mitarbeiter im Betrieb, der Mitarbeiter im Team. Auch diese haben Persönlichkeitsrechte; auch diese Persönlichkeitsrechte verdienen Schutz. Wenn beispielsweise den Mitarbeitern die Zusammenarbeit mit einem Querulanten nicht zugemutet werden kann, würde die Bestimmung, dass eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Querulanten missbräuchlich wäre, die Persönlichkeitsrechte der übrigen Mitarbeiter beeinträchtigen. Es geht um eine Interessenabwägung verschiedener, durchaus legitimer Persönlichkeitsrechte. In der Formulierung von Artikel 336 Absatz 1 Buchstaben a und b ist das Persönlichkeitsrecht des Gekündigten stärker geschützt als die Persönlichkeitsrechte der Verbleibenden.

Das ist durchaus legitim, aber dieser Schutz soll nicht grenzenlos sein. Es muss eine Grenze geben; sie liegt dort, wo die betriebliche Zusammenarbeit wesentlich gestört wird. Es ist die Pflicht des Arbeitgebers, für ein gutes Betriebsklima zu sorgen. Schlechtes Betriebsklima wird nicht zu Unrecht jeweils der Betriebsführung angelastet. Deshalb muss man der Betriebsführung die Möglichkeit geben, Massnahmen zugunsten des Betriebsklimas zu ergreifen. Anders könnte die Führung die Verantwortung nicht tragen. Willkür ist ausgeschlossen. Die Zusammenarbeit muss gemäss Antrag der Kommissionmehrheit «wesentlich» beeinträchtigt werden; das schliesst Bagatelldfälle und Vorwände aus.

Ich erinnere daran, dass der Ständerat eine viel härtere Formulierung mit grosser Mehrheit gutgeheissen hat, wonach jede Beeinträchtigung der Zusammenarbeit den Tatbestand der missbräuchlichen Kündigung ausschliesst. Ich erinnere daran, dass der Nationalrat als Erstrat nur mit Stichentscheid des Präsidenten die Formulierung, wie sie der Ständerat beschlossen hat, ablehnte.

Wenn wir heute der Mehrheit der nationalrätlichen Kommission zustimmen, ist dies ein Kompromiss. Wir kommen damit dem Ständerat etwas entgegen, damit er seinerseits ebenfalls einlenken kann.

Ich bitte Sie, im Lichte dieser Erwägungen dem Antrag der Kommissionmehrheit zu folgen.

Frau Stamm Judith: Offenbar müssen wir noch einmal darauf hinweisen, dass mit diesem Kompromissvorschlag der Mehrheit – wie auch mit dem ursprünglichen Vorschlag des Bundesrates – nicht ein grenzenloser Schutz des Arbeitnehmers eingeführt wurde und dass, wie bereits gesagt wurde, die Kündigung gegenüber einem Querulanten aufgrund ganz anderer Vorschriften möglich ist.

Die Kompromisslösung der Mehrheit beinhaltet nicht einen Schutz des Persönlichkeitsrechtes der ändern. Wenn Sie sagen, das Betriebsklima spiele eine so wichtige Rolle, dann meine ich, dass das Betriebsklima unter Umständen eben bei der Einstellung eines Arbeitnehmers in Betracht gezogen werden muss, dass es aber nicht angeht, dass, wenn ein Arbeitnehmer eingestellt ist, man ihm dann kraft einer Eigenschaft, die in seiner Person vorhanden ist, einfach kündigt.

Herr Allenspach lädt uns zu einem Kompromiss ein. Aber ich meine, dass die Grundsätze, die in diesem Artikel 336 Buch-

staben a und b enthalten sind, sich nicht für einen Kompromiss eignen. Ich bitte Sie deshalb, an der ursprünglichen Fassung im Sinne des Minderheitsantrages festzuhalten.

Bundesrätin Kopp: Ihre Kommission hat, dem Ständerat folgend, eine neue Systematik gewählt und diese gegenüber dem Ständerat noch verbessert. Der Bundesrat schliesst sich dieser neuen Systematik an.

Nun zu den materiellen Änderungen:

Der Ständerat hat eine zusätzliche Voraussetzung der Missbräuchlichkeit eingeführt. Diese geht nach Auffassung des Bundesrates eindeutig zu weit. Ich habe damals in diesem Rate einen entsprechenden Antrag aus Ihren Reihen bekämpft. Die Mehrheit Ihrer Kommission war nun der Auffassung, dass in Ausnahmefällen – und ich betone: in Ausnahmefällen – das Arbeitsklima den Vorrang vor den persönlichen Eigenschaften und den Menschenrechten des Arbeitnehmers haben soll. Sie hat deshalb eine Fassung beschlossen, wonach eine Kündigung, die an sich nach Buchstabe a oder b missbräuchlich wäre, doch rechtmässig ist, wenn die persönliche Eigenschaft des Arbeitnehmers oder die Ausübung eines verfassungsmässigen Rechtes durch den Arbeitnehmer die Zusammenarbeit im Betrieb wesentlich – und ich betone hier: wesentlich – beeinträchtigt.

Es geht nun darum, zwischen der ursprünglichen Fassung des Bundesrates, die von der Kommissionmehrheit aufgenommen wird, und dem Antrag der Mehrheit Ihrer Kommission zu entscheiden.

Es wurde bereits mehrfach daran erinnert, dass die Version des Ständerates in diesem Rate nur mit Stichentscheid des Präsidenten abgelehnt wurde. Wir befinden uns im Stadium der Differenzenbereinigung. Nachdem Ihre Kommission mit der Einführung des Wortes «wesentlich» eine wesentliche Abschwächung gegenüber der Einschränkung des Ständerates gewählt hat, schliesst sich der Bundesrat der Fassung der Kommissionmehrheit an.

Ich möchte Sie bitten, der Mehrheit zuzustimmen.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit	73 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit	44 Stimmen

Le président: Je constate qu'ainsi nous maintenons une divergence avec le Conseil des Etats.

Art. 336 Abs. 1 Bst. c und c bis

Antrag der Kommission

Majorité

c. Festhalten

cbis. weil der Gekündigte nach Treu und Glauben Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht;

Minderheit

(Allenspach, Geissbühler, Reich, Rime, Sager, Villiger)

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Art. 336 al. 1 let. c et c bis

Proposition de la commission

Majorité

c. Maintenir

cbis. Parce que la partie congédiée fait valoir de bonne foi des prétentions relevant du contrat de travail;

Minorité

(Allenspach, Geissbühler, Reich, Rime, Sager, Villiger)

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

Weber-Arbon, Berichterstatter: Ich nehme Absatz 1 Buchstaben c und cbis zusammen. Bundesrat und Nationalrat umschreiben einen weiteren missbräuchlichen Kündigungstatbestand, nämlich, wenn die Kündigung erfolgt, um die Entstehung von Ansprüchen des Gekündigten aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln.

Ständerat und Kommissionmehrheit wollen diesen Artikel streichen. Die Mehrheit beantragt Ihnen Festhalten und

Ablehnung des Minderheitsantrages. Es geht hier nicht um irgendwelche Ansprüche in einer fernerer Zukunft, wie dies der Sprecher der Minderheit in der Kommissionsdebatte glauben machen wollte. Als illustratives Beispiel sei auf Seite 50 der bundesrätlichen Botschaft verwiesen. Es geht um den Fall, dass eine Kündigung durch den Arbeitgeber erfolgen könnte, um zu verhindern, dass der Arbeitnehmer am Jahresende im Arbeitsverhältnis steht und somit Anspruch auf eine Gratifikation, ein Dienstaltersgeschenk oder eine Treueprämie hätte.

Ich bin von der Kommission beauftragt, zu erklären, dass dieser Buchstabe c so zu verstehen sei, dass es um die Vereitelung von Ansprüchen gehe, welche aufgrund der Umstände zum Zeitpunkt der Kündigung entstehen würden, wenn das Arbeitsverhältnis weiterbestünde.

Der neue Absatz c deckt sich mit Artikel 336a Buchstabe c des bundesrätlichen Entwurfes, der vom Nationalrat seinerzeit übernommen worden war. Der Ständerat hat ihn ebenfalls akzeptiert, jedoch den Ausdruck «Arbeitnehmer» durch die paritätische Formulierung «der Gekündigte» ersetzt.

Der Buchstabe cbis, den Sie auf der Fahne finden, ist materiell unverändert, doch hat dieser Artikel im Laufe der Beratungen eine neue Bezeichnung erhalten. Bei Bundesrat und Nationalrat waren es noch Artikel 336a Buchstabe b, beim Ständerat Artikel 336 Buchstabe c und jetzt eben Buchstabe cbis.

M. Darbellay, rapporteur: Il s'agit ici des lettres c et cbis de l'article 336b qui concernent deux objets voisins. La lettre cbis n'est pas contestée. On dit que le congé est abusif s'il est donné parce que la partie congédiée fait valoir de bonne foi des prétentions relevant du contrat de travail, donc des prétentions existantes. Voisine, la lettre c précise: «Le congé est abusif lorsqu'il est donné afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques relevant du contrat de travail». C'est donc de naissance qu'il s'agit. Cette lettre a été supprimée par le Conseil des Etats et est combattue par la minorité de la commission. L'une des craintes manifestées, c'est que ces prétentions juridiques puissent être des prétentions à long terme, si bien que la commission a chargé les rapporteurs de vous dire qu'il n'en est rien. Quand on parle de naissance de prétentions juridiques, il s'agit de prétentions juridiques qui naîtraient dans un avenir assez proche.

La majorité de la commission estime qu'il est important de maintenir cette lettre c, d'autant plus que la mise en application de la loi sur la prévoyance professionnelle apporte des problèmes dans ce sens-là. Les personnes de moins de 25 ans ne sont pas assujetties aux bonifications de vieillesse alors que dès 25 ans, elles le sont. Or, ces bonifications de vieillesse se modifient tous les dix ans. Alors, on pourrait voir la situation suivante: on engage de jeunes secrétaires, par conséquent on ne cotise pas pour des bonifications de vieillesse, et quand elles approchent de leurs 25 ans, on les congédie pour engager une personne de 19 ou de 20 ans. De même, on pourrait craindre les 18 pour cent de bonification de vieillesse que l'on doit inscrire après l'âge de 55 ans; ceci pourrait avoir des conséquences sur le marché de l'emploi spécialement pour les personnes âgées.

Il nous paraît important que lorsqu'un patron congédie quelqu'un, en fonction de la naissance prochaine de prétentions juridiques relevant normalement du contrat de travail, ce congé puisse être déclaré abusif.

Allenspach, Sprecher der Minderheit: Bundesrat und Nationalrat haben dem Artikel 336 Absatz 1 die Bestimmung beigefügt, dass eine Kündigung missbräuchlich sei, wenn sie ausgesprochen wird, um die Entstehung von Ansprüchen des Gekündigten aus dem Arbeitsverhältnis zu vereiteln. Der Ständerat hat diese Bestimmung mit 15 zu 20 Stimmen gestrichen. Mit Abschluss eines jeden Arbeitsvertrages entstehen zukünftige Ansprüche, beispielsweise auf Lohnerhöhungen, falls der Arbeitsvertrag oder die betrieblichen Lohnreglemente in bestimmten Zeitintervallen Lohnerhöhungen vorsehen. Es entstehen vom ersten Tag des Arbeits-

verhältnisses an zukünftige Ansprüche auf Dienstaltersgeschenke, falls solche Dienstaltersgeschenke nach zwanzig oder fünfundzwanzig Jahren der Betriebszugehörigkeit üblich sind. Mit Abschluss eines Arbeitsvertrages wird auch ein zukünftiger Anspruch auf Zulagen begründet, auf betriebliche Sozialleistungen, auf Renten der Pensionskasse usw.

Weil nun mit jedem Arbeitsvertrag vom ersten Tag des Arbeitsverhältnisses an künftige Ansprüche entstehen, wird auch jede Kündigung das Entstehen solcher Ansprüche des Gekündigten vereiteln. Damit wird deutlich, dass diese Bestimmung bei jeder Kündigung angerufen werden kann. Es ist eine Norm, die sich kaum eingrenzen lässt. Es ist deshalb zu befürchten, dass sich jeder, der sich unter dem Vorwand, es sei ihm missbräuchlich gekündigt worden, eine zusätzliche Entschädigung verschaffen will, auf diese Bestimmung berufen wird. Er braucht dabei nicht einmal zu behaupten, die Absicht, das Entstehen von Ansprüchen zu vereiteln, sei der Hauptgrund der Kündigung gewesen. Es genügt offenbar, diese Bestimmung neben anderen Schutzbestimmungen anzurufen. Selbst wenn genügend hinreichende und nicht missbräuchliche Kündigungsgründe vorliegen, wird behauptet werden, die Absicht, das Entstehen von Ansprüchen zu vereiteln, habe auch eine Rolle gespielt, und damit wird dann das arbeitsgerichtliche Verfahren in Gang gesetzt.

Bestimmungen, die so vage, so unbestimmt sind und so sehr einladen, ungerechtfertigte Prozessverfahren in Gang zu setzen, sollten nicht in unser Obligationenrecht aufgenommen werden. In der Kommission ist nicht bestritten worden, dass diese Bestimmung vage und nahezu grenzenlos sei. Auch der Präsident hat heute versucht, die Bestimmung etwas einzugrenzen und hat gesagt, sie solle nur dann gelten, wenn der Anspruch unmittelbar bevorstehe. Ich erinnere aber daran, dass die Gerichte in der Interpretation und der Auslegung der Gesetze frei sind und dass sie nicht gebunden sind an das, was der Kommissionspräsident zu dieser Sache gesagt hat.

Es wurde zwar nicht bestritten, dass diese Bestimmung vage und nahezu grenzenlos sei – ein «Gummiparagraph», wie er im Buche steht –, es wurde aber – auch in der Kommission – gesagt, das alles spiele keine Rolle, weil der Arbeitnehmer beweisen müsse, dass der Arbeitgeber mit der Absicht gekündigt habe, den Arbeitnehmer nicht in den Genuss von Ansprüchen kommen zu lassen. Es ist gesagt worden, der Arbeitnehmer trage die Beweislast voll, und dieser Beweis sei schwer zu erbringen und werde nur ausnahmsweise gelingen.

Diese beruhigenden Zusicherungen vermögen allerdings nicht zu überzeugen. Ich kenne ein wenig die Praxis der «Offizialmaxime» im arbeitsgerichtlichen Verfahren. Die Parteien dispensieren sich mehr und mehr davon, dem Gericht die Sachverhalte aus ihrer Sicht in rechtlich relevanter Form darzustellen, und sie begnügen sich mit der blossen Nennung von Beweisstücken, welche allenfalls dazu dienen könnten, die eigenen Behauptungen zu untermauern. Es wird dann dem Gericht überlassen, Tatbestände festzuhalten, Argumente zu gewinnen und Schlüsse zu ziehen. Deshalb wird in der gerichtlichen Praxis nicht viel von der Behauptung übrig bleiben, der Arbeitnehmer habe bezüglich dieses «Gummiartikels» die volle Beweislast zu tragen.

Aus diesen Erwägungen bitte ich Sie, entsprechend dem Beschluss des Ständerates Litera c dieses Absatzes zu streichen.

M. Clivaz: M. Allenspach s'est donné beaucoup de peine pour noircir le tableau présenté à cet article 336c. Le texte n'est pas aussi vague qu'il a bien voulu le dire. S'il y a une disposition de cet article qui doit être maintenue, c'est bien celle-là, car, contrairement à ce qu'on peut penser, il arrive très souvent que des employeurs licencient des travailleurs prématurément, pour empêcher la naissance de prétentions juridiques relevant du contrat de travail. Il me semble, Monsieur Allenspach, que la disposition est tout à fait claire, il ne

s'agit pas de n'importe quelles prétentions, mais de prétentions qui relèvent du contrat de travail et les rapporteurs, aussi bien en langue allemande qu'en langue française ont fourni les précisions qui s'imposent quant à l'interprétation qu'il faut donner à cette disposition. Il ne s'agit nullement d'autoriser le travailleur ou le juge qui aura à traiter de la question à faire valoir des prétentions qui pourraient se présenter longtemps après l'interruption des relations du travail. Mais il arrive très souvent que des travailleurs soient licenciés pour éviter le paiement de gratifications, d'indemnités pour ancienneté de service ou même des prétentions de salaire. Lors des débats en commission, un exemple a été cité concernant des travailleurs du bâtiment qui sont licenciés au mois de décembre pour éviter au patron de payer l'indemnité intempéries. Celui-ci les inscrit ensuite à l'assurance chômage. Il s'agit d'un cas typique de congédiement abusif. Par conséquent, je vous invite à maintenir la disposition telle qu'elle a été prévue par le Conseil fédéral; elle n'a d'ailleurs été combattue ni en commission, ni lors de notre premier débat au sein de ce conseil.

Bundesrätin Kopp: Darf ich Sie wieder einmal daran erinnern, dass wir hier eine Vorlage über den Kündigungsschutz beraten. Sie können doch nicht im Ernst eine Bestimmung streichen, die vorsieht, dass eine Kündigung dann missbräuchlich ist, wenn sie ausgesprochen wird, weil berechnete Ansprüche aus dem Vertrag oder aus dem Gesetz geltend gemacht werden. Herr Allenspach, diese Vorschrift ist nicht, wie Sie dargelegt haben, uferlos, unpraktikabel und unpräzise. Sie stellt auf die Kausalität zwischen dem Grund der Kündigung – nämlich der Absicht des Arbeitgebers, die Entstehung von Ansprüchen des Arbeitnehmers zu vereiteln – und der Kündigung ab. Wie Sie selber dargelegt haben, obliegt der Beweis dieser Kausalität zwischen dem Kündigungsgrund und der Kündigung dem Arbeitnehmer. Dieser Beweis ist nicht leicht zu erbringen. Ich möchte Sie bitten, Ihrer Kommissionsmehrheit und damit dem Bundesrat zuzustimmen.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit	73 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit	39 Stimmen

Art. 336 Abs. 1 Bst. d und e

Antrag der Kommission

Mehrheit

d. Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

e. Streichen

Minderheit

(Bonnard, Allenspach, Bonny, Geissbühler, Reich, Rime, Sager, Villiger)

d. oder Rotkreuzdienst leistet; (Rest des Absatzes streichen)

e. weil der Gekündigte eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt, sofern diese weder zur Unmöglichkeit noch zur übermässigen Erschwerung der Erfüllung des Vertrages führt;

Art. 336 al. 1 let. d et e

Proposition de la commission

Majorité

d. Adhérer à la décision du Conseil des Etats

e. Biffer

Minorité

(Bonnard, Allenspach, Bonny, Geissbühler, Reich, Rime, Sager, Villiger)

d. de la Croix-Rouge; (Biffer le reste de la lettre)

e. Parce que la partie congédiée accomplit une obligation légale sans qu'elle ait demandé de l'assumer, à moins que celle-ci ne rende l'exécution du contrat de travail impossible ou difficile à l'excès;

Weber-Arbon, Berichterstatte: Der Ständerat hat Artikel 336b Absatz 1 und Absatz 1bis hierher disloziert. Eine

Kündigung ist also auch dann missbräuchlich, wenn der Gekündigte Militärdienst, Zivilschutzdienst, Militärischen Frauendienst oder Rotkreuzdienst geleistet hat oder leistet. Das galt schon bisher grundsätzlich im alten Artikel 336g OR.

Nicht ganz einig war sich die Kommission bei einem weiteren Tatbestand. Die Mehrheit (mit dem Ständerat und mit dem Bundesrat) will auch die Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht dem Militärdienst und Rotkreuzdienst gleichstellen – denken wir beispielsweise an den Amtszwang, der in vielen kleinen Gemeinden oder sogar in Kantonen vorkommt. Die Minderheit, angeführt von Herrn Bonnard, will auch hier Wasser in den Wein giessen und eine Kündigung, die jemand bekommt, weil er wegen Amtszwang zu einer Pflichterfüllung aufgerufen wird, nur dann als missbräuchlich gelten lassen, wenn diese Pflichterfüllung «weder zur Unmöglichkeit noch zur übermässigen Erschwerung der Erfüllung des Vertrages führt». Zugegeben, das war schon die nationalrätliche Fassung in Artikel 336b Absatz 1. Die zwar knappe Mehrheit von 9 zu 8 Stimmen gibt aber doch zu bedenken, dass – wenn es einmal zu einer solchen Situation kommt, dass also beispielsweise ein Arbeitnehmer wegen Amtszwang zu einem öffentlichen Amt verpflichtet wird – der Arbeitgeber ihn dann nicht einfach entlassen können soll.

Die Kommissionsmehrheit beantragt Zustimmung zur knapperen Fassung von Litera d des Ständerates – wir sind hier also in Übereinstimmung mit dem Ständerat, der das Konzept des Bundesrats auch übernommen hat. Wir beantragen damit Ablehnung der Zusatzklausel der Minderheit. Herr Bonnard hat diesen Antrag übrigens schon in der ersten Beratungsrunde in der Kommission gestellt und ist damals knapp, mit 10 zu 9 Stimmen, durchgedrungen. Unser Rat hat diesem Antrag Bonnard seinerzeit mit 67 zu 55 Stimmen zugestimmt. Der Ständerat hingegen hat der Fassung des Bundesrats einstimmig den Vorzug gegeben und damit das Anhängsel gestrichen, welches mit dem Antrag Bonnard in den Text aufgenommen werden soll.

Also: zu dieser Litera d beantragt die Kommissionsmehrheit Zustimmung zum Konzept des Ständerates.

M. Darbellay, rapporteur: La lettre d de cet article vise à protéger ceux qui accomplissent un service militaire de protection civile obligatoire, un service féminin de l'armée, un service de la Croix-Rouge ou ceux qui remplissent une obligation légale sans avoir demandé à l'assumer. On vient de me poser la question de savoir si le corps suisse d'aide en cas de catastrophes ne pourrait pas être compris dans cette énumération. Nous n'avons pas abordé ce problème en commission, mais il me semble qu'il conviendrait de l'étudier. Je souhaite, personnellement, que la commission, respectivement le Conseil des Etats, définitive si ce corps suisse d'aide en cas de catastrophes peut être compris déjà dans la liste proposée ou s'il faudrait l'ajouter.

Pour le problème qui nous concerne maintenant, la proposition du Conseil des Etats vise à réunir deux alinéas présentés par le Conseil national. Cela reviendrait à mettre sur un pied d'égalité ceux qui accomplissent un service militaire ou une autre obligation de ce genre et ceux qui remplissent une obligation légale leur incombant sans qu'ils aient demandé de l'assumer. Il faut relever que dans certains cantons, le mien par exemple, on peut être obligé d'accepter une fonction de conseiller communal durant une certaine période, voire une fonction de président de commune. Nous estimons tout à fait normal que ces personnes soient protégées et qu'elles puissent conserver leur emploi.

Monsieur Bonnard, dans sa proposition de minorité, reprend une décision du Conseil national qui apporte une certaine restriction à cette protection par l'adjonction «à moins que celle-ci ne rende l'exécution du contrat de travail impossible ou difficile à l'excès». A mon avis, même si le contrat devient difficile, la personne en question, puisqu'elle accomplit une obligation légale, mérite d'être protégée; il doit donc être possible de trouver une solution intermédiaire qui puisse satisfaire l'employeur et l'employé.

La commission, dans sa majorité, a estimé que la protection du travailleur qui remplit cette obligation légale – je ne dis pas qui l'accepte, puisqu'il est obligé de l'accepter – mérite d'être prioritaire. Nous vous invitons donc à accepter la proposition de la majorité.

M. Bonnard, porte-parole de la minorité: Que se passe-t-il lorsqu'un travailleur vient à assumer une obligation légale qu'il n'a pas sollicitée et qui rend l'exécution du contrat de travail impossible ou difficile à l'excès? Ce cas peut en effet se produire, notamment dans les cantons qui connaissent l'obligation d'accepter une charge publique – par exemple dans un exécutif communal. L'employeur peut-il sans autre résilier le contrat de travail ou faut-il considérer la résiliation comme abusive?

Dans la version que nous avons adoptée au mois de juin 1985, nous avons résolu la question à l'article 336, lettre b, alinéa 1bis. Ce texte oblige la partie qui résilie le contrat à payer à l'autre une indemnité lorsque la résiliation est motivée par une obligation légale que la partie congédiée est tenue d'assurer sans l'avoir sollicitée et qui ne rend pas l'exécution du contrat de travail impossible ou difficile à l'excès. En d'autres termes, l'employeur peut résilier sans devoir payer d'indemnité particulière si la charge légale rend le contrat de travail impossible ou difficile à l'excès.

La version du Conseil des Etats reprend le texte en l'insérant ailleurs, mais, ce faisant, il l'a modifié. Il a biffé l'allusion faite au cas où l'obligation rend l'exécution du contrat de travail impossible ou difficile à l'excès. Il s'ensuit que le congé est abusif – j'insiste sur ce point – même lorsque l'obligation légale rend l'exécution du contrat de travail impossible ou difficile à l'excès.

Une telle solution n'est pas acceptable. A mon avis, il est tout simplement injuste que l'employeur doive garder à son service une personne qui ne peut plus exécuter les obligations découlant du contrat de travail, il est injuste de considérer comme abusif le congé notifié en pareil cas. J'admets qu'il ne serait pas satisfaisant de faire supporter par le travailleur les conséquences de l'obligation qu'il a d'assumer une charge publique, mais il appartient au travailleur de régler le problème avec la corporation publique qui l'a appelé à assumer une charge. C'est cette corporation publique et non l'employeur qui est à l'origine du préjudice subi par le travailleur et c'est donc à elle qu'il appartient de prendre les mesures nécessaires pour prévenir ou réparer le dommage. Nous n'avons d'ailleurs pas à le stipuler dans cette loi, qui ne concerne que les rapports entre l'employeur et le travailleur et non pas ceux entre le travailleur et la corporation publique qui l'engage. Notre loi doit se borner à préciser l'étendue des droits de l'employeur dans l'hypothèse qui nous occupe.

Je vous le rappelle, dans votre première lecture, vous avez admis que l'employeur pouvait résilier sans indemnité spéciale le contrat du travailleur qui ne peut plus remplir son obligation à cause d'une charge publique. La minorité vous demande d'en rester là, la solution du Conseil des Etats est injuste et je vous invite à voter en faveur de la proposition de minorité.

Leuenberger Moritz: Zunächst müssen wir ganz ehrlich eingestehen: das Deutsch dieses Antrags ist erbärmlich. Er kommt ja von Herrn Bonnard und wurde einfach so übersetzt. Herr Bonnard kann nichts dafür, aber lesen Sie einmal diesen Text: «Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist missbräulich, wenn sie ausgesprochen wird: weil der Gekündigte eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt, sofern diese weder zur Unmöglichkeit noch zur übermässigen Erschwerung der Erfüllung des Vertrages führt.» Jeder Richter muss einen Vormittag frei nehmen, um herauszufinden, was wir hier gemeint haben. Aber das nur in Klammern.

Hinter diesem Bandwurm eines Satzes verbirgt sich folgendes Problem: Ist die nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht gleich zu behandeln wie der obligatorische Militärdienst im Arbeitsrecht? Da müssen wir uns fragen:

Warum war es bis jetzt schon immer Gesetz, dass während des obligatorischen Militärdienstes der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen darf? Das war deswegen, weil man nicht will, dass einerseits der Staat den Bürger zur Pflichterfüllung ruft und dass er dann durch den Arbeitgeber in dieser Zeit verraten und auf die Strasse gestellt wird. Es ist der Beitrag des Arbeitgebers an die Landesverteidigung, der daraus besteht, dass er solidarisch ist zu seinem Arbeitnehmer, der Militärpflicht erfüllt. Genauso soll es bei den übrigen gesetzlichen Pflichten sein. Es gibt zum Beispiel im Kanton Wallis die Pflicht der Amtsvormundschaft. Dort können Leute gesetzlich gezwungen werden, Amtsvormünder zu werden und gewisse Aufgaben zu übernehmen. Im Kanton Bern gibt es im Gemeindegesetz gewisse Verpflichtungen, in Kommissionen mitzuarbeiten. Das Wichtigste und Aktuellste ist jetzt aber der Einsatz bei Unwetterkatastrophen. Es gibt Bergkantone, die kennen die Vorschrift, dass die Leute bei einer Unwetterkatastrophe Einsätze leisten und Schäden beheben müssen. Wer in einem solchen Unwettereinsatz war, kann Ihnen bestätigen: in dieser Zeit kann man natürlich das Arbeitsverhältnis nicht erfüllen. Das ist ganz klar. Es ist «unmöglich» oder mindestens «eine übermässige Erschwerung», wie das im Antrag formuliert ist. Ist es nun korrekt, wenn während eines Unwettereinsatzes, zu dem ein Arbeitnehmer nicht nur moralisch, sondern sogar gesetzlich verpflichtet ist, der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer einfach entlassen kann? Das ist doch missbräulich! Jedermann muss das zugeben. Und das wollen wir hier verewigt haben. Sogar bei einem freiwilligen Einsatz wäre es unanständig und missbräulich, wenn der Arbeitgeber kündigen würde. Gut, soviel kann man von den Arbeitgebern, die Herr Allenspach und Herr Bonnard hier vertreten, offenbar nicht erwarten; ich bedaure das. Aber wenigstens dann, wenn eine gesetzliche Pflicht den Arbeitnehmer bindet, muss man vom Arbeitgeber Solidarität verlangen. Das ist nichts als natürlich.

Seiler: Auch ich möchte Ihnen empfehlen, hier dem Ständerat zu folgen; denn seine Fassung ist wesentlich klarer als das, was wir seinerzeit beschlossen haben, indem er ganz einfach sagt: Eine Kündigung sei missbräulich, weil der Gekündigte eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht zu erfüllen habe. Es geht hier um die Frage, wer eigentlich die Last und die Folgen einer solchen gesetzlichen Pflicht tragen soll. Ist es allein der Arbeitnehmer? Soll nicht auch der Arbeitgeber einen Beitrag leisten? Wenn ein Arbeitnehmer zu einem Amt gezwungen wird, dann darf nicht er allein derjenige sein, der die Folgen zu tragen hat. Auch der Arbeitgeber hat hier seinen Beitrag zu leisten. Es geht um unser Milizsystem. Da kann ich zuhänden der Vertreter der Arbeitgeber einen ihrer Kollegen zitieren, der sich im August dieses Jahres, vermutlich im freisinnigen Pressedienst, mit der Frage Miliz- oder Berufsparlament auseinandersetzte. Dort schreibt er: «Um das Milizsystem effizient zu erhalten, müssen allerdings einige Voraussetzungen besser erfüllt sein. Es müssen auf allen Stufen unseres Staatswesens mehr Mitbürgerinnen und Mitbürger bereit sein, sich für eine öffentliche Aufgabe zu engagieren, und es müssen vermehrt Arbeitgeber bereit sein, fähigen und willigen Mitarbeitern den Dienst an der Gemeinschaft zu ermöglichen.» Genau darum geht es hier; der das geschrieben hat, ist unser Kollege Felix Auer. Ich bitte Sie daher, der klaren Fassung des Ständerates zuzustimmen, und ich darf das auch im Namen der CVP-Fraktion tun.

Leuenberger-Solothurn: Es ist eine Bemerkung von Herrn Bonnard, die mich hieher gerufen oder vielmehr getrieben hat. Herr Bonnard hat den Fall eines Arbeitnehmers konstruiert, der unfreiwillig eine gesetzliche Pflicht übernehmen muss, deshalb an seinem Arbeitsplatz in Schwierigkeiten kommt und gekündigt wird; Herr Bonnard hat dann ausgeführt: Dann muss dieser betroffene Arbeitnehmer sich mit dem Gemeinwesen, das ihn verpflichtet, ins Einvernehmen setzen und danach trachten, dass seine berechtigten

Ansprüche erfüllt werden. Herr Bonnard, ich finde diese Äusserung – gelinde gesagt – zynisch, wenn Sie davon ausgehen, dass einer verpflichtet, ja vielleicht sogar verknurrt wird und dann plötzlich allein auf der Strasse, allein im Regen steht. Ich finde es auch deshalb zynisch, weil wir alle einerseits das Milizsystem auf allen Ebenen hochloben, vor allem auf der Gemeindeebene – und diese käme wohl hier am ehesten zum Tragen –, und andererseits sind es Ihre Kreise, die in Verbindung mit diesem Milizsystem immer und immer wieder darauf hinweisen, dass die Entschädigungen an diese Milizionäre ganz bescheiden und ganz tief gehalten werden müssen. Ich habe in jungen Jahren in der Gemeindepolitik genau diese Stimmen gehört, die immer erklärt haben: das ist Dienst an der Gemeinschaft, das sind Ehrenpflichten, die zu erfüllen sind, und dafür wird sich doch keiner eine Entschädigung geben lassen wollen. Diesen Widerspruch habe ich hier aufzeigen wollen, und ich bitte Sie, dem Ständerat und der Kommissionsmehrheit zuzustimmen. Es gibt in der Tat für einen Sozialdemokraten hier in diesem Saal nichts Schöneres, als dafür plädieren zu dürfen, dem Ständerat zuzustimmen; das kommt so selten vor.

Allenspach: Gestatten Sie mir ein Wort des Verständnisses für den Antrag von Herrn Bonnard; er wird in diesem Rate missverstanden. Es geht um die Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht, die entweder zur Verunmöglichung der Erfüllung des Arbeitsvertrags oder zu dessen übermässiger Erschwerung führt. Herr Leuenberger hat auf die Verhältnisse beim Militärdienst hingewiesen. Dieser Vergleich ist unstatthaft, weil dann, wenn der Arbeitnehmer wegen Militärdienst den Arbeitsvertrag nicht erfüllen kann und der Arbeitgeber den Lohn trotzdem zu entrichten hat, die gesetzliche Erwerbsersatzordnung einsetzt. Der Arbeitgeber erhält dann die Lohnersatzentschädigung. Wenn aber eine andere gesetzliche Pflicht zu erfüllen ist, muss der Arbeitgeber den vollen Lohn bezahlen, obwohl das Arbeitsverhältnis nicht ausgeübt und die Erfüllung des Vertrags nicht erreicht wird – ohne dass er dafür einen Ersatz erhielte. Normalerweise trägt der Arbeitgeber die Lasten beim Milizsystem. Das ist auch durchaus in Ordnung; denn wir stehen zum Milizsystem. Wenn aber durch die gesetzlichen Pflichten der Arbeitsvertrag überhaupt nicht mehr erfüllt werden kann, ist eine solche Bestimmung geradezu unmoralisch: Der Arbeitnehmer würde in diesem Fall im Betrieb nur noch den vollen Lohn abholen, ohne im Betrieb etwas zu leisten. Wir sollten solche Dinge bedenken, wenn wir über diese Fragen diskutieren. Ich bin allerdings der Auffassung, dass diese Frage in der Praxis nicht dermassen entscheidend ist, wie es heute den Anschein hatte. In den meisten Fällen wird man eine Einigung finden. Die Schweizer Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind vernünftig. Der Antrag von Herrn Bonnard dient lediglich dazu, falls unvernünftige Ansprüche abwehren zu können.

Bundesrätin Kopp: Zunächst eine Vorbemerkung zu Herrn Leuenberger: Natürlich kann man diesen Minderheitsantrag in der schlechten deutschen Fassung kaum annehmen. Richtigerweise müsste es heissen: «Weil der Gekündigte eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt, es sei denn, diese führe zu einer Unmöglichkeit» usw. Aber wir wollen in diesem Rate keine redaktionelle Arbeit betreiben. Ich lehne diesen Minderheitsantrag nicht aus sprachlichen, sondern aus grundsätzlichen Überlegungen ab.

Es liegt tatsächlich kein sachlicher Grund vor, zwischen einer gesetzlich vorgeschriebenen Pflicht und einer gesetzlichen Pflicht, die unfreiwillig übernommen wurde, zu unterscheiden. In beiden Fällen geht es um die Erfüllung bürgerlicher Pflichten, einmal im Interesse der Landesverteidigung und einmal im Interesse anderer Staatsaufgaben. Es kommt dazu, dass Kantone und Gemeinden, vor allem die kleineren Gemeinden, auf diese Einsätze im Staatsinteresse angewiesen sind. Für die öffentliche Hand ist es problematisch, dem einzelnen Bürger eine Pflicht aufzuerlegen, wenn der

Gesetzgeber die Erfüllung dieser Pflicht als legitimen Kündigungsgrund anerkennt; es ist fraglich, wie kleinere Gemeinden dann überhaupt noch ihre Ämter besetzen können. Ich bitte Sie, der Kommissionsmehrheit und dem Ständerat zu folgen und den Minderheitsantrag abzulehnen.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit	88 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit	41 Stimmen

Art. 336 Abs. 1 Bst. f, Abs. 2 und 3

Antrag der Kommission

Abs. 1 Bst. f

Streichen

Abs. 2

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist insbesondere missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- a. weil der Arbeitnehmer einem Arbeitnehmerverband angehört oder nicht angehört oder weil er eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausübt;
- b. während der Arbeitnehmer gewählter Arbeitnehmervertreter in einer betrieblichen oder in einer dem Unternehmen angeschlossenen Einrichtung ist, und der Arbeitgeber nicht beweisen kann, dass er einen begründeten Anlass zur Kündigung hatte.

Abs. 3

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Art. 336 al. 1 let. f, al. 2 et 3

Proposition de la commission

Al. 1 let. f

Biffer

Al. 2

Est notamment abusif le congé donné par l'employeur:

- a. En raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleur ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;
- b. Pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.

Al. 3

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

Weber-Arbon, Berichterstatter: Ich nehme die Buchstaben e und f einerseits und den neuen Absatz 2 von Artikel 336 andererseits zusammen. Hier ergibt sich nämlich gemäss Antrag unserer Kommission zunächst eine darstellungstechnische Differenz mit dem Ständerat. Unsere Kommission will den recht lang geratenen Katalog von Artikel 336 Absatz 1 des Ständerates etwas übersichtlicher gliedern. Sie schlägt deshalb einen neuen Absatz 2 vor, in welchem die Tatbestände von Artikel 336 Absatz 1 Buchstaben e und f des Ständerates untergebracht werden sollen. Dies lässt sich um so mehr rechtfertigen, als es sich um ganz klare Missbrauchskündigungstatbestände seitens des Arbeitgebers handelt. Die Kommission beantragt zudem – um damit zum Ausdruck zu bringen, dass diese Liste nicht erschöpfend ist –, das Wort «insbesondere» einzuschleichen. Ich bitte Sie, den Artikel 336a der bundesrätlichen Fassung mit diesem Text zu vergleichen, der vom Nationalrat seinerzeit akzeptiert worden ist. Auch hier fand sich das Wort «insbesondere».

M. Darbellay, rapporteur: Les lettres e et f de la version du Conseil des Etats traitent du congé abusif donné par l'employeur. Nous ne les biffons pas mais nous les rassemblons sous le chiffre 2, lettres a et b. Par rapport à la version du Conseil des Etats, nous ajoutons simplement le mot notamment: «Est notamment abusif le congé donné par l'employeur». Ce mot existait dans la première version du Conseil national.

*Angenommen – Adopté***Art. 336a***Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

Weber-Arbon, Berichterstatter: Wir kommen nun zu Artikel 336a mit dem neuen Marginale «b. Sanktionen»: Unter dem Marginale «Sanktionen» hat der Ständerat die Bestimmungen in einem separaten Artikel zusammengefasst, die der Nationalrat seinerzeit mit dem Bundesrat in Artikel 336 Absatz 2 und 3 untergebracht hat.

Der Ständerat hat noch eine kleine Straffung beschlossen, indem er Absatz 2 wie folgt formuliert hat: «Die Entschädigung wird vom Richter unter Würdigung aller Umstände festgesetzt,» Die bundesrätliche und nationalrätliche Fassung enthielt noch den Zusatz «... nach freiem Ermessen». Der Passus «Würdigung aller Umstände» bedeutet juristisch genau betrachtet nicht freies, sondern sogenanntes pflichtgemäßes Ermessen.

Die Kommission beantragt zu diesem neuen Artikel 336a einstimmig Zustimmung zum Ständerat.

*Angenommen – Adopté***Art. 336b***Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

(Die Aenderung betrifft nur den französischen Text)

Art. 336b*Proposition de la commission**Al. 1*

.... l'indemnité fondée sur les articles

Al. 2

.... fin du contrat, sous peine de péremption.

Weber-Arbon, Berichterstatter: Zu Artikel 336b kurz folgendes: Auch hier stimmt unsere Kommission dem ständerätlichen Umbaukonzept mit dem neuen Marginale «c. Verfahren» zu. Der neue Text ist mit der Fassung unseres Rates von Artikel 336bbis zu vergleichen. Beim Vergleich dieser beiden Texte werden Sie feststellen, dass der Ständerat noch eine verfahrensrechtliche Präzisierung eingebracht hat und festlegt, dass, wenn die Einsprache gültig erfolgt ist und sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einigen, der Gekündigte seinen Anspruch auf Entschädigung geltend machen kann. Dieser Text lehnt sich damit an den heute schon gültigen Artikel 336g an.

M. Darbellay rapporteur: A l'alinéa premier de l'article 336b, il s'agit d'une simple modification rédactionnelle. Quant à l'alinéa 2, nous ajoutons le complément «sous peine de péremption» et non pas, comme cela figure dans le dépliant «sans peine de péremption».

*Angenommen – Adopté***Art. 336bbis***Antrag der Kommission*

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

*Angenommen – Adopté***Art. 337 Abs. 1***Antrag der Kommission*

Festhalten

Art. 337 al. 1*Proposition de la commission*

Maintenir

Weber-Arbon, Berichterstatter: Bei dieser Bestimmung geht es um die Umschreibung der Formalitäten, die bei einer fristlosen Auflösung des Arbeitsvertragsverhältnisses aus wichtigen Gründen zu beachten sind.

Der Bundesrat sah vor, dass diese Vorkehr an sich, wie bisher, an keine besondere Formvorschrift gebunden sein sollte. Neu sollte dagegen die fristlose Vertragsauflösung schriftlich begründet werden müssen, wenn die andere Vertragspartei dies verlangt.

Unser Rat hat seinerzeit diese Bestimmung dahingehend verschärft, dass die fristlose Vertragsauflösung stets schriftlich zu erfolgen habe und dass sie schriftlich begründet werden müsse, wenn die andere Partei es verlangt.

Die ständerätliche Kommission schlug mit 7 zu 5 Stimmen vor, es beim alten Rechtszustand zu belassen, also auch keine schriftliche Begründungspflicht einzuführen. Das Plenum des Ständerates hat dann mit 18 zu 12 Stimmen der Fassung des Bundesrates zugestimmt. Unsere Kommission ihrerseits hat mit 10 zu 7 Stimmen beschlossen, Ihnen Festhalten am bisherigen schärferen Konzept des Nationalrates zu beantragen.

In der Praxis zeigt sich leider immer wieder, dass mündliche Äusserungen auf dem Arbeitsplatz gemacht werden, die nach fristloser Entlassung aussehen, dann aber doch nicht so gemeint waren. Solche Kontroversen lassen sich beweismässig später kaum zuverlässig abklären. Um diese immer wieder erlebte Rechtsunsicherheit zu eliminieren, erscheint das Formerfordernis der Schriftlichkeit durchaus richtig. Es darf schliesslich nicht vergessen werden, dass eine fristlose Entlassung eine äusserst einschneidende Massnahme für den Arbeitnehmer darstellt.

Etwas anders ist es mit der schriftlichen Begründungspflicht einer fristlosen Entlassung. Hier ist unsere Kommission mit Bundesrat und Ständerat der Meinung, dass nur dann schriftliche Begründungspflicht gegeben sein soll, wenn die andere Partei dies verlangt. Selbstverständlich bleibt es dabei, dass wichtige Gründe zur fristlosen Entlassung so oder so gegeben sein müssen.

Die neue Regelung bedeutet für die Praxis, dass eine rein mündlich vorgenommene fristlose Entlassung nicht rechtswirksam wird, sondern erst dann, wenn sie schriftlich erfolgt. Die vorhin geschilderte bisherige Rechtsunsicherheit wird damit eindeutig beseitigt.

M. Darbellay, rapporteur: Il s'agit ici des modalités de la résiliation immédiate. Le Conseil national et le Conseil des Etats sont d'accord pour que cette résiliation immédiate soit motivée par écrit «sur demande de l'autre partie», donc sur demande uniquement.

La divergence réside dans la manière de notifier la résiliation. Il n'y a pas de prescription particulière dans la proposition du Conseil fédéral acceptée par le Conseil des Etats. En revanche, le Conseil national et sa commission souhaitent que la résiliation immédiate soit notifiée par écrit, cela pour éviter qu'une telle décision puisse être prise sur un coup de tête. Celui qui aurait abruptement congédié son employé ou celui qui aurait abruptement donné son congé à l'employeur aura encore la possibilité de réfléchir en attendant le moment de signifier son congé par écrit.

Nous pensons que la solution de la notification écrite est plus judicieuse, parce qu'elle permet la réflexion.

Allenspach: Die fristlose Entlassung wird ausgesprochen, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist. Sie wird ausgesprochen aus einem bestimmten, klar fassbaren Grund und auch an einem bestimmten, klar fassbaren Zeitpunkt.

Die fristlose Entlassung erfolgt unmittelbar. Anfangs hatte ich sehr viel Verständnis für den Beschluss der Kommission. Doch nach und nach kommen immer mehr Bedenken. Gemäss der Kommission soll die fristlose Entlassung nur dann gültig sein, wenn sie schriftlich erfolgt. In vielen Betrieben kann eine mündliche fristlose Entlassung sofort, unmittelbar ausgesprochen werden; beim Schriftverkehr sind jedoch viele Regeln einzuhalten, was einige Zeit bean-

spricht. Eine schriftliche fristlose Entlassung würde dann erst einige Tage nach dem Vorfall, der Anlass zur fristlosen Entlassung gab, ausgesprochen werden können.

Was geschieht in dieser Zwischenzeit? Diese Frage ist offen. Kommt der Arbeitnehmer, der Anlass zur fristlosen Entlassung gab und dem die fristlose Entlassung dann auch schriftlich mitgeteilt wird, in der Zwischenzeit seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtung nach, dann wird das Arbeitsverhältnis trotzdem weitergeführt. Das Gericht könnte dann ohne weiteres die Begründetheit der fristlosen Entlassung ablehnen, weil es erwiesen sei, dass das Arbeitsverhältnis weiter geführt werden könne. Auf diese Weise wird das Institut der fristlosen Entlassung ausgehöhlt. Kommt der Arbeitnehmer in der Zwischenzeit der Arbeitsverpflichtung nicht nach, gerät er in Verzug und wird seinerseits vertragsbrüchig.

Dieses Dilemma können wir nur dann aus der Welt schaffen, wenn wir dem Antrag des Bundesrats und des Ständerats zustimmen.

Mme Pitteloud: Je suis très étonnée de l'intervention de M. Allenspach car je crois comprendre qu'il dépose une proposition qui ne figure pas sur la feuille. J'en suis très surprise d'autant qu'en séance de commission nous avons maintenu notre décision de juin 1985 sur cette disposition sans aucune discussion.

Effectivement, tout le monde s'était accordé sur la dureté particulière que représente le licenciement immédiat pour le travailleur, sur le fait que c'est la mesure la plus sévère que puisse encourir un employé et sur le fait que cela justifiait la notification par écrit. Le Conseil des Etats avait laissé effectivement tomber cette disposition mais nous l'avons maintenue à l'unanimité et sans discussion en estimant, en effet, que de devoir notifier la résiliation immédiate par écrit permettra d'éviter, comme vous l'a dit M. Darbellay, que de telles décisions soient prises sous l'emprise de la colère.

Le licenciement immédiat ne devrait pas pouvoir être prononcé trop facilement comme cela se passe dans certains secteurs tels que le bâtiment, l'hôtellerie ou la restauration. Il arrive d'ailleurs aussi fréquemment que l'employeur, qui a licencié immédiatement et qui est ensuite interrogé, revienne sur sa décision en disant que ses paroles ont été plus loin que sa volonté.

En demandant la notification par écrit, on évite des situations peu claires telles que celles que M. Allenspach a décrites. Le travailleur est sommé, par oral, de quitter sa place de travail. Le jour suivant, il reste à la maison ne sachant pas ce qu'il doit faire et on pourrait, par la suite, l'accuser de ne pas s'être présenté à son poste de travail avec la notification par écrit du licenciement immédiat. Cette incertitude justement ne peut pas subsister et nous voulons la supprimer.

Weber-Arbon, Berichterstatter: Wir haben eine Hausordnung, die besagt, dass Anträge, die gegenüber der Kommission in einer Gesetzesberatung unterbreitet werden wollen, entweder als Minderheitsanträge auf der Fahne präsentiert werden – das ist bei diesem Artikel nicht der Fall – oder dass sich ein Einzelmitglied mit einem individuellen Antrag, der von der Kommissionsminderheit abweicht, melden kann. Ein solcher Antrag wird schriftlich eingereicht, übersetzt und den Ratsmitgliedern rechtzeitig unterbreitet, wie das vorhin auch Frau Pitteloud unterstrichen hat.

Herr Allenspach scheint hier nun eine dritte Variante einführen zu wollen, dass man spontan – nach der Methode offenbar: «Letzte Nacht erwacht und darüber nachgedacht» – am Morgen diesen Antrag mündlich unterbreitet. Das zur mehr formellen Seite.

Materiell beantrage ich Ihnen – wie ich das bereits ausgeführt habe – Festhalten am Beschluss der nationalrätlichen Kommission, also an unserem ursprünglichen Konzept. Ich habe ja auf die Bedeutung hingewiesen: die Tragweite für den Betroffenen und die Wünschbarkeit einer Beweissicherung bei einer späteren arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung, die bis heute immer wieder durch eine ausserordent-

liche Rechtsunsicherheit belastet ist. Ich spreche hier aus eigener Erfahrung als Richter einer ersten Instanz.

Ich stelle mit etwas Erstaunen fest, dass Herr Allenspach selber zugibt, dass er sich von der Richtigkeit dieser Lösung überzeugen lassen hat, und dann einräumt, dass ihm, je länger er darüber nachgedacht habe, desto mehr Zweifel gekommen seien. Er hatte wirklich lange genug Zeit, während der ganzen Dauer dieser Gesetzesberatung, sich über die Möglichkeiten und die Konsequenzen einer derartigen Alternative klar zu werden. Ich habe es begrüsst, dass es gelungen ist, in diesem Punkt von seiten der Kommission eine einheitliche Auffassung zu präsentieren, indem sich keine Kommissionsminderheit angemeldet hat.

Ich bitte Sie aus den bereits angeführten Gründen nochmals, dem Kommissionsantrag zuzustimmen und an unserem ursprünglichen Beschluss festzuhalten.

M. Darbellay, rapporteur: Comme le président de la commission, je suis très surpris que M. Allenspach présente à cette tribune une proposition non écrite qu'il n'a pas faite dans le cadre de la commission.

Sur le fond du problème, chacun s'accorde à constater que la résiliation immédiate est une solution très dure qui mérite réflexion. C'est le but essentiel de la notification par écrit. Ainsi celui qui aurait, sur un coup de tête, donné le congé à son employé ou quitté son travail a le temps de réfléchir et de prendre ses dispositions grâce à la notification écrite obligatoire.

Je vous invite donc instamment à soutenir la proposition de la commission et à maintenir la solution du Conseil national.

Allenspach: Darf ich hier eine ganz kurze persönliche Erklärung abgeben? Es sind Zweifel aufgetaucht, ob mein Vorgehen richtig und reglementskonform sei. Ich weiss, dass der Bundesrat an seinem Antrag festhält, und damit wird eine Abstimmung über diesen Artikel in diesem Saal stattfinden: Wenn eine Abstimmung über den Antrag des Bundesrates und den Antrag der Kommission stattfindet, darf jedes Mitglied dieses Rats zu diesem Artikel sprechen und die Anträge des Bundesrates unterstützen.

Bundesrätin Kopp: Die Angelegenheit ist etwas komplizierter, als es von den beiden Kommissionssprechern jetzt dargestellt wurde.

Ihr Beschluss, an dem die Kommission festhält, möchte zum einen den Schutz des fristlos entlassenen Arbeitnehmers erhöhen und zum andern im Interesse der Rechtssicherheit klare Verhältnisse schaffen. Diese Anliegen sind zweifellos anerkennenswert und als solche zu unterstützen.

Ich bezweifle jedoch, dass sie mit der vorgeschlagenen Lösung verwirklicht werden können; denn die mündliche fristlose Vertragsauflösung ist nach Meinung Ihrer Kommission und auch Ihres Rates nicht absolut nichtig, sondern sie wird in eine ordentliche Kündigung umgewandelt. Bei dieser Konstruktion bleiben aber sehr viele Fragen offen, und ich bitte Sie, das zu bedenken. So weiss beispielsweise der fristlos entlassene Arbeitnehmer nicht, ob der Arbeitgeber die mündlich ausgesprochene fristlose Entlassung schriftlich bestätigen wird. Der Arbeitnehmer befindet sich somit im Ungewissen darüber, ob das Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist weiter dauert oder nicht. Was geschieht nun, wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer mündlich fristlos entlässt? Muss sich der Arbeitnehmer am nächsten Tag stellen und seine Dienste anbieten, oder soll er zu Hause bleiben und abwarten, bis die schriftliche Entlassung kommt? Und wenn ja, wie lange muss er warten? Erscheint der Arbeitnehmer am folgenden Tag nicht am Arbeitsplatz, darf der Arbeitgeber dann annehmen, dass das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgelöst worden ist? Ich habe diese Bemerkungen bereits während der ersten Beratung in Ihrem Rat angebracht, auf die Schwierigkeiten der von Ihnen gewählten Lösung hingewiesen und versprochen, dass wir das Problem nochmals untersuchen werden. Es scheint nur eine einzige Lösung zu geben, die den Bedürfnissen der Praxis entspricht. Danach wäre die frist-

lose Entlassung nur dann gültig, wenn sie schriftlich erfolgt. Eine bloss mündliche fristlose Entlassung würde überhaupt keine Wirkung zeitigen. Das Arbeitsverhältnis würde dann fort dauern, der Arbeitnehmer müsste weiterhin seine Dienste leisten, und der Arbeitgeber müsste weiterhin den Lohn zahlen. Will der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis auflösen, so muss er entweder ordentlich kündigen oder den Arbeitnehmer – diesmal schriftlich – fristlos entlassen. Diese Regelung würde sicher, wie übrigens auch der bundesrätliche Entwurf, dem der Ständerat zugestimmt hat, den Anforderungen der Rechtssicherheit genügen. Es schien und scheint uns hingegen fraglich, ob Ihre Lösung den Schutz der Arbeitnehmer gegenüber der bundesrätlichen Vorlage tatsächlich erhöht.

Aus diesen Gründen möchte ich Sie bitten, der Fassung des Ständerates und des Bundesrates zuzustimmen.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Kommission	79 Stimmen
Für den Antrag des Bundesrates	47 Stimmen

Art. 337c Abs. 3

Antrag der Kommission

Mehrheit

Festhalten

Minderheit

(Bonny, Allenspach, Bonnard, Rime, Rüttimann, Villiger)

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Art. 337c al. 3

Proposition de la commission

Majorité

Maintenir

Minorité

(Bonny, Allenspach, Bonnard, Rime, Rüttimann, Villiger)

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

Weber-Arbon, Berichterstatter: Hier bei Absatz 3 geht es um eine der rechtlichen Folgen der ungerechtfertigten fristlosen Entlassung. Unbestritten ist, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf das hat, was er verdient hätte, wenn das Arbeitsverhältnis regulär beendet worden wäre.

Bundesrat und Nationalrat haben in Absatz 3 jedoch noch ein pönales Element eingebaut, indem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer noch eine zusätzliche Entschädigung auszurichten hat, die vom Richter festzusetzen ist und einen Maximallohn von sechs Monaten nicht übersteigen soll. Der Ständerat hat diese Bestimmung rundweg gestrichen, nachdem – das muss vielleicht doch gesagt werden – vorher ein juristisch recht unglücklicher Antrag in der ständerätlichen Debatte durchgegangen war. Nur aus dieser Situation heraus scheint mir das Abstimmungsresultat im Ständerat von 20 gegen 6 Stimmen verständlich zu sein.

Es geht bei dieser Gesetzesrevision auch darum, dafür zu sorgen, dass die fristlose Entlassung wirklich nur in Ausnahmefällen ausgesprochen wird und gewissermassen die *ultima ratio* bleibt, wie das der Bundesrat schon in seiner Botschaft, Seite 63, zum Ausdruck gebracht hat. Diesem Zweck soll auch die in Absatz 3 vorgesehene Entschädigung dienen, welche pönalen und auch – im weiteren Sinne – Genugtuungscharakter hat.

Wir haben bei dieser Gesetzesrevision zunächst eine Reihe von Tatbeständen ins neue Arbeitsrecht aufzunehmen beschlossen, bei deren Vorliegen eine Kündigung unzulässig sein soll, weil sie als missbräuchlich zu betrachten sei. Wenn wir nun andererseits bei der Möglichkeit einer fristlosen Entlassung überhaupt nichts ändern, so laufen wir Gefahr, dass die soeben verabschiedete Antimissbrauchs-Gesetzgebung unterlaufen werden könnte, indem der Arbeitgeber eine fristlose Entlassung ausspricht und dann nur noch riskieren muss, dass er den Lohn bis zum Ablauf der regulären Kündigungsfrist zu bezahlen hat. Es besteht deshalb ein innerer Zusammenhang zwischen dem Ausbau der Verhinderung missbräuchlicher Kündigungen einerseits

und der Sanktion bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung andererseits. Diese Bestimmung, die wir jetzt diskutieren und über die wir zu entscheiden haben, gehört deshalb unbedingt in dieses Rechtssystem hinein.

Die Kommission beantragt Ihnen mit 11 zu 7 Stimmen Festhalten an dieser Bestimmung.

M. Darbellay, rapporteur: La décision du Conseil des Etats est relativement difficile à comprendre. Le projet du Conseil fédéral vise à protéger les travailleurs contre les congés abusifs et contre la résiliation immédiate injustifiée. Pour assurer cette protection, des sanctions étaient prévues, les mêmes dans les deux cas selon le projet du Conseil fédéral. Ces sanctions pouvaient aller jusqu'à l'équivalent de douze mois de salaire.

La commission du Conseil national avait déjà atténué cette mesure en s'arrêtant à neuf mois de salaire. Ensuite, le Conseil national l'avait réduite à six mois, solution reprise par le Conseil des Etats en ce qui concerne la résiliation abusive mais abandonnée, en ce qui concerne la résiliation immédiate injustifiée. Nous arriverions, en suivant les propositions du Conseil des Etats, à une solution peu judicieuse étant donné que le congé abusif serait nettement plus pénalisé que la résiliation immédiate injustifiée. Or, si l'on fait la comparaison entre les deux, la solution la plus dure pour le travailleur est évidemment la résiliation immédiate injustifiée.

Par conséquent, la sanction prévue dans le cas du congé abusif doit exister également lors de résiliations immédiates injustifiées. Aussi la majorité de la commission vous propose-t-elle de maintenir l'alinéa 3 de l'article 337c.

Bonny, Sprecher der Minderheit: Es geht hier – bei Artikel 337c Absatz 3 – um eine der wichtigen Differenzen. Die Minderheit der Kommission beantragt Ihnen, Absatz 3 zu streichen und damit dem Ständerat zuzustimmen, der auf Antrag von CVP-Seite diese Bestimmung mit 20 zu 6 Stimmen gestrichen hat.

Der wesentliche Grund für unsere Ablehnung liegt darin, dass hier eine institutionelle Neuerung, eine neue Entschädigungsform, vorgeschlagen wird, welche unseres Erachtens nicht in unser Rechtssystem hineinpasst. Bereits die Vorgeschichte dieser Vorschläge im Zusammenhang mit diesem Absatz 3 hat die grosse Unsicherheit aufgezeigt, die gegenüber dieser neuen Entschädigungsform besteht. Der Bundesrat schlug sie vor; der Nationalrat hat dann die Entschädigungsgrenze reduziert, blieb aber bei dieser Institution; die Ständeratskommission hat dann eine ziemliche Kehrtwendung vorgenommen. Sie hat nicht nur die obere Grenze der Entschädigung eliminiert, sondern auch neue, erschwerende Voraussetzungen geschaffen. Der Ständerat hat dann schliesslich – auf Antrag von Herrn Ständerat Schmid – diesen gordischen Knoten entzweigeschlagen und dieses Institut abgeschafft. Ich würde meinen – und ich sage das aus Ueberzeugung – mit gutem Grund. Ich erachte die Vorschläge von Bundesrat und Nationalratsplenum in der ersten Lesung, aber auch diejenigen der Ständeratskommission als nicht tauglich.

Im Prinzip ist der Sachverhalt relativ einfach: Für die Fragen, die hier zur Diskussion stehen, gibt es im Obligationenrecht mit dem Artikel 49 einen eigentlichen Schlüsselartikel, den «Genugtuungsartikel». Bezogen auf den Kündigungsschutz bedeutet dieser Artikel: Wenn aus wichtigen Gründen gekündigt wird und sich das dann nachträglich als ungerechtfertigt erweist, hat der Gekündigte Anspruch auf Genugtuung, wenn er in seinen persönlichen Verhältnissen erheblich getroffen wird. Darüber hinaus hat der ohne wichtigen Grund fristlos Entlassene selbstverständlich Anspruch auf seinen Lohn während der Kündigungsfrist. Was Bundesrat und Kommissionmehrheit nun vorschlagen, ist eigentlich noch eine weitere, zusätzliche Strafe für den Arbeitgeber. Hier kommen wir zu einem Paradoxon. Es ist nämlich so, dass hier eine Entschädigung für eine Handlung ohne Schaden gesprochen werden soll, weil ja gerade der materielle Schaden durch den Genugtuungsartikel 49 abgedeckt

wird. Ich finde das mit meinen Kollegen von der Minderheit und offenbar auch mit der klaren Mehrheit des Ständerates nicht nur unlogisch, sondern auch nicht gut, weil diese Neuerung Unklarheiten schafft und weit über das Ziel hinausschiesst.

Ich würde meinen, dass es das Beste ist, wenn wir dieses nicht überzeugende juristische Ueberbein streichen. Dann gilt eben das normale Genugtuungsrecht, das allen rechtlichen Forderungen Rechnung trägt. Dann kommt auch der Arbeitnehmer, der fristlos, aber ohne genügenden Grund entlassen wurde und der gleichzeitig auch in seinen persönlichen Verhältnissen verletzt wurde, zu seinem Recht. Darum haben wir die zusätzliche Bestimmung von Absatz 3 gar nicht nötig.

Ich beantrage Ihnen daher, auf das neue Institut der Entschädigung ohne Schaden zu verzichten und dem Ständerat beizupflichten.

Reimann: Es geht hier, bei Artikel 337c, um die fristlose Entlassung, also um einen Vertragsbruch, und zwar um den krassesten Vertragsbruch, den es im Arbeitsverhältnis überhaupt gibt, nämlich dessen fristlose Auflösung. Der Arbeitgeber hat während der Zeit der gültigen Kündigungsfrist den Lohn zu bezahlen, sofern kein triftiger Grund zu dieser fristlosen Entlassung vorliegt.

Nun muss sich aber nach Absatz 2 von Artikel 337c der Arbeitnehmer anrechnen lassen, was er infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erspart hat und was er durch anderweitige Arbeit verdient oder zu verdienen absichtlich unterlassen hat. Wenn der gekündigte Arbeitnehmer, der fristlos Entlassene, also unmittelbar nach seiner Entlassung einen neuen Arbeitsplatz findet und ungefähr den gleichen Lohn hat, geht der Arbeitgeber straflos aus; er muss also keine Entschädigung bezahlen. Wenn sich der Arbeitnehmer nicht bemühen sollte, einen Arbeitsplatz sofort zu finden, dann geht der Arbeitgeber nochmals ohne Entschädigung aus.

Eine solche Lösung sollte im Gesetz vermieden werden: Zumindest sollte der Arbeitgeber, der das Arbeitsverhältnis fristlos auflöst, gegenüber dem Arbeitnehmer in jedem Fall entschädigungspflichtig sein. Der Bundesrat hat als Entschädigung 12 Monate vorgeschlagen. In der ersten Lesung ist der Nationalrat auf 6 Monate gegangen. Es scheint mir, dass diese Entschädigung der Tragweite eines Vertragsbruches angemessen ist.

Ich bitte Sie, am ursprünglichen Beschluss des Nationalrates festzuhalten und den Minderheitsantrag abzulehnen.

Seiler: Herr Bonny hat zu Recht erklärt, es handle sich hier um eine wichtige Differenz. Er hat gesagt, der Antrag der Mehrheit würde grosse Unsicherheit verursachen; zudem sei er nicht tauglich. In bezug auf die Untauglichkeit ist er allerdings den Beweis schuldig geblieben. Was die Unsicherheiten betrifft, glaube ich, dass mit dem Antrag der Minderheit eben diese Unsicherheiten erst entstehen.

Herr Bonny will mit seiner Minderheit die Sanktion für eine ungerechtfertigte fristlose Entlassung in eine Genugtuung gemäss Artikel 49 OR umfunktionieren. Eine ungerechtfertigte fristlose Entlassung – nur um diese geht es – kann aber nicht nur als unerlaubte Handlung betrachtet werden, wie dies bei einer Genugtuung der Fall wäre. Wer einen Mitarbeiter ohne wichtigen Grund fristlos auf die Strasse stellt, verletzt auch arbeitsvertragliche Pflichten. Die Lösung der Minderheit würde dazu führen, dass sich ein Arbeitgeber seiner Verantwortung für einen folgenschweren Fehlentscheid entziehen kann.

Die hier zur Diskussion stehende Entschädigung hat nicht nur Genugtuungscharakter – der Kommissionspräsident wies bereits darauf hin –, sondern sie hat auch eine pönale Funktion. Es geht hier daher auch nicht um Schadenersatz, hat doch der Gekündigte keinen Schaden nachzuweisen; vielmehr soll der Missbrauch an sich den Entschädigungsanspruch auslösen. Bei der in Artikel 49 OR vorgeschlagenen Genugtuung spielen andere, subjektive Kriterien eine

Rolle: einerseits ein grobes Verschulden, andererseits eine schwere Verletzung der persönlichen Verhältnisse.

Es besteht überhaupt keinen Anlass, hier die ungerechtfertigte fristlose Entlassung in bezug auf die Sanktionen anders zu behandeln, als das, was wir vorher in bezug auf eine missbräuchliche Kündigung beschlossen haben. Nach dem Willen der Minderheit zu verfahren wäre unlogisch; damit würden Unsicherheiten verbreitet.

Ich bitte Sie auch im Namen der CVP-Fraktion um Zustimmung zur Mehrheit der Kommission.

Weber-Arbon, Berichterstatter: Dazu zwei kurze Bemerkungen:

1. Das Hauptargument von Herrn Bonny zur Begründung des einen Antrages geht dahin, dass wir bereits einen Artikel 49 im Obligationenrecht hätten, der durchaus genüge, gravierende Fälle aufzufangen und abzudecken.

Dieser Artikel 49 unseres Obligationenrechtes enthält tatsächlich unter dem Titel «Genugtuung» die Möglichkeit, bei besonderen schweren Verletzungen der persönlichen Verhältnisse eine derartige Genugtuung zuzusprechen. Ich muss Ihnen aber sagen, dass dieser Artikel im Zusammenhang mit der fristlosen Entlassung in der Praxis überhaupt noch nie zum Tragen gekommen ist. Die von Herrn Bonny entwickelte Konstruktion bleibt in der Praxis rein theoretisch.

2. Wir haben uns über diese Frage, die wir jetzt nochmals zu entscheiden haben, bereits im Juli 1985 in einer ersten Beratung mit 84 zu 55 Stimmen entschieden, diesem Konzept des Bundesrates zuzustimmen.

Ich bitte Sie, an diesem Beschluss festzuhalten und dem Antrag der Kommissionsmehrheit zuzustimmen.

M. Darbellay, rapporteur: Je suis très étonné que M. Bonny, dans son argumentation, se réfère, à l'article 49 du code des obligations. En effet, cet article traite de l'atteinte illicite à la personnalité et le président de la commission vient de vous dire qu'à sa connaissance il n'a jamais été utilisé en ce qui concerne les résiliations immédiates injustifiées.

Mon étonnement est d'autant plus grand que M. Bonny n'a pas fait valoir cet argument pour le congé abusif. Il me semble donc que si nous suivions la proposition Bonny, nous arriverions à une solution très peu équilibrée, puisque nous aurions des sanctions bien définies en ce qui concerne le congé abusif et nous ne disposerions de rien de précis pour la résiliation immédiate injustifiée. Celle-ci, je le répète, est plus grave que le congé abusif et les sanctions prévues dans le premier cas doivent absolument l'être dans le second.

Je vous prie de suivre la majorité de la commission.

Bundesrätin Kopp: Bei diesem Artikel handelt es sich um eine wichtige Neuerung. Sie sieht vor, dass der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer ungerechtfertigt fristlos entlässt, eine Entschädigung zu zahlen hat.

Ich habe in diesem Rat wiederholt betont, dass eine solche Sanktion dadurch gerechtfertigt ist, dass eine fristlose Entlassung für einen Arbeitnehmer eine einschneidende Massnahme darstellt und ihn um so härter trifft, wenn sie nicht gerechtfertigt ist. Es ist tatsächlich schwer verständlich, weshalb bei einer missbräuchlichen Kündigung eine Entschädigung auszurichten ist, währenddem bei einer fristlosen ungerechtfertigten Kündigung darauf zu verzichten wäre. Die gleichen Argumente, die Herr Ständerat Schmid im Ständerat geltend gemacht hat, indem er auf Artikel 49 OR verwies, hätte er auch bei der missbräuchlichen Kündigung anführen können.

Diese Bestimmung soll vor allem eine Präventivwirkung haben. Sie soll dazu führen, dass fristlose Entlassungen tatsächlich nur in wirklichen Ausnahmefällen vorkommen. Herr Bonny hat dieser Regelung vorgeworfen, dass sie schwer praktikabel sei. Ich teile diese Auffassung nicht. Es gibt viele Fälle, bei denen der Arbeitnehmer einsieht, dass eine fristlose Entlassung gerechtfertigt ist und in der Folge nicht opponiert. Im übrigen besteht eine gefestigte Gerichts-

praxis darüber, was ein wichtiger Grund ist: Der Arbeitgeber kann sich anhand dieser Praxis darüber Rechenschaft geben, ob ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegt oder nicht. Wenn er aber Zweifel hat, ob ein wichtiger Grund vorliegt, ist es ihm zuzumuten, mit einer normalen Frist zu kündigen, weil in unserem Recht die Kündigungsfristen nicht allzu lang bemessen sind. Ich bitte Sie, der Kommissionsmehrheit zu folgen und den Minderheitsantrag von Herrn Bonny abzulehnen.

Abstimmung – Vote

Für den Antrag der Mehrheit	80 Stimmen
Für den Antrag der Minderheit	49 Stimmen

Art. 337d Abs. 3, 343 Abs. 2, 361 Abs. 1

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Beschluss des Ständerates

Art. 337d al. 3, 343 al. 2, 361 al. 1

Proposition de la commission

Adhérer à la décision du Conseil des Etats

Angenommen – Adopté

Le président: Vous avez reçu une motion d'ordre de M. Früh. Comme nous n'avons pas terminé l'élimination des divergences, je vous propose de ne pas prendre de décision aujourd'hui en ce qui concerne cette motion.

An den Ständerat – Au Conseil des Etats

87.010

Restwassermengen. Bundesbeschluss

Débits minimums. Arrêté fédéral

Botschaft und Beschlusssentwurf vom 25. Februar 1987 (BBI I, 870)
Message et projet d'arrêté du 25 février 1987 (FF I, 885)

Beschluss des Ständerates vom 22. September 1987
Décision du Conseil des Etats du 22 septembre 1987

Antrag der Kommission

Mehrheit

Eintreten

Minderheit

(Schmidhalter, Aliesch, Massy, Risi-Schwyz)

Nichteintreten

Proposition de la commission

Majorité

Entrer en matière

Minorité

(Schmidhalter, Aliesch, Massy, Risi-Schwyz)

Ne pas entrer en matière

Le président: Je vous signale d'ores et déjà qu'une proposition de vote à l'appel nominal sur l'entrée en matière a été présentée.

Blocher, Berichterstatter: Zuerst in aller Kürze: Worum geht es bei diesem Bundesbeschluss über den Vorbehalt künftiger Restwassermengen? Im Jahre 1975 wurde der sogenannte Wasserwirtschaftsartikel in der Bundesverfassung von Volk und Ständen genehmigt. Es handelt sich um den Artikel 24bis der Bundesverfassung. Gemäss Absatz 2 dieses Artikels wird der Bund Bestimmungen über die Sicherung angemessener Restwassermengen erlassen. Die Ausführungsgesetzgebung zu diesem Artikel ist bereits weit

gediehen und die Botschaft zum sogenannten Gewässerschutzgesetz ist im April vom Bundesrat verabschiedet worden und dem Parlament zugegangen. Prioritätsrat dieses Gewässerschutzgesetzes ist der Ständerat. Der Ständerat hat die erste Sitzung bereits anberaumt.

Der Bundesrat ist der Meinung, man sollte den heutigen Zustand, wonach die Kantone – in einzelnen Kantonen sind es die Bezirke oder die Gemeinden – für die Konzessionerteilung und damit auch für die Festlegung der Restwassermengen zuständig sind, nicht so belassen, sondern bis zur definitiven Verabschiedung des Gewässerschutzgesetzes eine Uebergangsregelung treffen. Man will verhindern, dass bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gewässerschutzgesetzes nicht noch Kraftwerke bewilligt werden ohne – oder ohne genügende – Restwasserauflagen. Es handelt sich also um eine Uebergangsregelung. Das in Kürze der Sachverhalt.

Was schlägt der Bundesrat vor? Er schlägt vor, in einem beschleunigten Verfahren, das heisst also in beiden Räten gleichzeitig, einen allgemein verbindlichen Bundesbeschluss, der dem fakultativen Referendum untersteht, zu erlassen. Das Büro der beiden Räte hat diesem beschleunigten Verfahren zugestimmt. Das ist der Grund, warum dieser Bundesbeschluss in dieser Session zugleich vom Ständerat und vom Nationalrat behandelt wird.

Nach Vorstellung des Bundesrates soll nach Inkrafttreten dieses Bundesbeschlusses für die Erteilung von Konzessionen für die Wasserkraftnutzung durch die heutigen Konzessionerteiler die zukünftige Ausführungsgesetzgebung zu Artikel 24bis Absatz 2 der Bundesverfassung massgebend sein, so weit die Restwassermengen betroffen sind. Es geht also darum, dass schon heute in den Konzessionen in bezug auf die Restwassermengen die Bestimmungen einer zukünftigen Ausführungsgesetzgebung, also des neuen Gewässerschutzgesetzes, gelten sollen. Das heisst, wenn eine Konzession erteilt wird, sollen Restwassermengenaufgaben gemacht werden, die den im zukünftigen Gesetz enthaltenen Definitionen und Mengen entsprechen. Nach Meinung des Bundesrates soll der Bundesbeschluss bis zum Inkrafttreten der Ausführungsbestimmungen gelten.

Ich komme zur politischen Würdigung. Der Bundesbeschluss betreffend Restwassermengen wird eigentlich veranlasst durch zwei Entwicklungen. Die erste Entwicklung ist darin begründet, dass, nachdem der Ausbau der Wasserkräfte schon relativ weit fortgeschritten ist, natürlich das Bedürfnis zunimmt, den Schutz der unverbauten, noch intakt verbliebenen Wasserläufe zu verbessern. Es gibt eine zweite Richtung, die diesem Schutzbedürfnis entgegenläuft: Mit dem zunehmenden Widerstand gegen die Kernenergie und dem damit verbundenen künftigen Mangel an Elektrizität in unserem Land, nimmt natürlich das Bedürfnis nach Nutzung der Wasserkraft zu. Mit dem Wasserwirtschaftsartikel haben Volk und Stände zum Ausdruck gebracht, dass der Gewässerschutz ein Anliegen ist. Dieser Schutz der Gewässer war denn auch in der Kommission von allen Seiten unbestritten. Unbestritten war auch, dass sowohl die Gewässerhoheit als auch die Verantwortung für den Natur- und Heimatschutz im Zusammenhang mit der Nutzung der Gewässer in erster Linie im Kompetenzbereich der Kantone liegen soll. Hingegen waren die Frage nach der Verfassungsmässigkeit des vorliegenden Bundesbeschlusses und seine Notwendigkeit umstritten, so dass der Eintretensbeschluss schliesslich lediglich mit 11 zu 7 Stimmen gefasst werden konnte.

Die Befürworter des Eintretensbeschlusses machten zusammen mit dem Bundesrat geltend, dass der Bundesbeschluss in Ausführung eines Verfassungsauftrages und in Anbetracht der unbestimmten Dauer bis zum Inkrafttreten des Gewässerschutzgesetzes dringend notwendig sei, damit nicht vor diesem Inkrafttreten noch Kraftwerke mit ungenügenden Restwassermengen bewilligt werden. Die Gegner machten verfassungsmässige Bedenken geltend, glaubten, dass die Kantone bereits heute in der Lage seien, die Natur- und Gewässerschutzbelange wahrzunehmen; die Rechtsgrundlagen wie Fischereigesetz, Umweltschutzgesetz mit

Kündigungsschutz im Arbeitsvertragsrecht. Volksinitiative und Revision OR

Protection des travailleurs contre les licenciements. Initiative populaire et révision CO

In	Amtliches Bulletin der Bundesversammlung
Dans	Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale
In	Bollettino ufficiale dell'Assemblea federale
Jahr	1987
Année	
Anno	
Band	III
Volume	
Volume	
Session	Herbstsession
Session	Session d'automne
Sessione	Sessione autunnale
Rat	Nationalrat
Conseil	Conseil national
Consiglio	Consiglio nazionale
Sitzung	08
Séance	
Seduta	
Geschäftsnummer	84.041
Numéro d'objet	
Numero dell'oggetto	
Datum	30.09.1987 - 07:30
Date	
Data	
Seite	1257-1269
Page	
Pagina	
Ref. No	20 015 725

Dieses Dokument wurde digitalisiert durch den Dienst für das Amtliche Bulletin der Bundesversammlung.

Ce document a été numérisé par le Service du Bulletin officiel de l'Assemblée fédérale.

Questo documento è stato digitalizzato dal Servizio del Bollettino ufficiale dell'Assemblea federale.