

Regierungsrat

*Rathaus / Barfüssergasse 24
4509 Solothurn
www.so.ch*

Bundesamt für Justiz
Direktionsbereich Privatrecht
Bundesrain 20
3003 Bern

14. Dezember 2010

Teilrevision des Obligationenrechts (Sanktionen bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung)

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 5. Oktober 2010 haben Sie uns den Bericht und Vorentwurf zur Teilrevision des Obligationenrechtes (Sanktion bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung) zur Vernehmlassung unterbreitet. Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Erhöhung der Entschädigung bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung

Die Erhöhung der Entschädigung bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung von 6 auf 12 Monatslöhne unterstützen wir. Im Kanton Solothurn ist die Kündigung für Arbeitnehmende der Kantonalen Verwaltung, der Spitäler und der Volksschullehrpersonen im Gesetz über das Staatspersonal vom 27. September 1992 (BGS 126.1; StPG) und im Gesamtarbeitsvertrag vom 25. Oktober 2004 (BGS 126.3; GAV) geregelt. Bei missbräuchlicher Kündigung oder bei ungerechtfertigter fristloser Auflösung des Anstellungsverhältnisses ist eine Entschädigung von mindestens 6 Monatslöhnen und höchstens einem Jahreslohn vorgesehen. Wir erachten diesen relativ breit gespannten Rahmen als adäquate Grundlage für angemessene Lösungen und haben damit bis anhin gute Erfahrungen gemacht.

Mit der Erhöhung der Entschädigung bei missbräuchlicher oder ungerechtfertigter Kündigung ist eine prohibitive Wirkung zu erwarten. Arbeitgebende werden angehalten, eine Kündigung nicht leichtfertig auszusprechen und sorgfältig vorzubereiten. Wie im Bericht erläutert, sind wir ebenfalls der Auffassung, dass durch die Erhöhung des Betrages der Doppelfunktion der Entschädigung – als Strafe und Wiedergutmachung – besser Rechnung getragen werden kann. Die Gerichte erhalten damit einen grösseren Spielraum, um die Entschädigung einzelfallbezogen auszugestalten.

Auch unterstützen wir, dass missbräuchliche oder ungerechtfertigte Kündigungen wie bisher ausschliesslich finanzielle Konsequenzen nach sich ziehen. Eine Pflicht zur Wiedereinstellung ist in der

Praxis in den meisten Fällen ohne erhebliche Schwierigkeiten kaum umsetzbar und in aller Regel dem Arbeitsklima nicht förderlich.

Kündigung eines gewählten Arbeitnehmersvertreters aus wirtschaftlichen Gründen

Entgegen den Ausführungen im Bericht sind wir der Auffassung, dass eine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen grundsätzlich immer möglich sein muss. Gewählte Arbeitnehmersvertreter von dieser Bestimmung auszunehmen, würde einen massiven Eingriff in die Autonomie der Arbeitgebenden und eine unverhältnismässige Besserstellung gegenüber den übrigen Arbeitnehmenden bedeuten. Die Möglichkeit, einem gewählten Arbeitnehmersvertreter unter Umständen aus wirtschaftlichen Gründen zu kündigen, schliesst nicht aus, dass dieser seine gewerkschaftliche Aufgabe im Betrieb mit der erforderlichen Durchschlagskraft wahrnehmen kann.

Verzicht auf den absolut zwingenden Charakter der Artikel 336 Absatz 1 und 336 a Absatz 3 OR

Der Verzicht auf den absolut zwingenden Charakter der erwähnten Artikel zur missbräuchlichen Kündigung und zur Entschädigung bei missbräuchlicher Kündigung liegt im Interesse der Vertragsfreiheit. Es werden dadurch vertragliche Vereinbarungen möglich, welche beide Vertragsparteien oder auch nur die Arbeitnehmenden begünstigen, was den Schutz der Arbeitnehmenden erhöht. Wir begrüssen daher die vorgeschlagene Änderung.

Wir hoffen, Ihnen mit diesen Ausführungen zu dienen

Mit freundlichen Grüssen

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES

sig.
Walter Straumann
Landammann

sig.
Andreas Eng
Staatsschreiber