

Der Schutz des Arbeitnehmers bei der fristlosen Entlassung

I. Einleitung

Die fristlose Entlassung ist für den Arbeitnehmer die härteste Massnahme des Arbeitgebers im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses. Die Arbeit bildet die Existenzgrundlage jedes Arbeitnehmers und eine fristlose Entlassung kann ihn, nicht nur in Zeiten grosser Arbeitslosigkeit, schwerwiegend treffen. Die fristlose Entlassung kann zudem auch den Ruf des Entlassenen als zuverlässiger und qualifizierter Arbeitnehmer schwer schädigen. Das Gesetz macht aus diesen Gründen zum Schutze des Arbeitnehmers die Auflösung des Arbeitsvertrages zwingend von der Einhaltung einer gewissen Kündigungsfrist abhängig (Art. 336a und b OR)¹. Nur aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis sofort auflösen. Bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung hat der Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf den Lohn für die bestimmte Vertragszeit oder für die Zeit bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist (Art. 337c OR). Im Streitfall muss der Arbeitnehmer seine Ansprüche vor Gericht geltend machen.

Im folgenden wird untersucht, ob der Schutz des Arbeitnehmers vor der fristlosen Entlassung gemäss OR den sozialstaatlichen Ansprüchen genügt. Dabei geht es einerseits um die Schranken für die Zulässigkeit der fristlosen Entlassung, andererseits um den Schutz des Arbeitnehmers im Falle einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung.

II. Die Schranken der fristlosen Entlassung

1. Der wichtige Grund und die Unzumutbarkeit

Gemäss Art. 337 OR kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos auflösen. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, der dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht. Der Grund für die fristlose Entlassung ist somit in einer Generalklausel formuliert und gezwungenermassen elastisch und unbestimmt². Dieser Umstand führt im konkreten Fall zu einer grossen Rechtsunsicherheit. Eine Konkretisierung der wichtigen Gründe im Gesetz erscheint jedoch als undurchführbar³. Die möglichen Vorfälle im

Arbeitsleben sind zu vielfältig, als dass durch eine Enumeration von wichtigen Gründen im Gesetz eine sinnvolle Klarheit geschaffen werden könnte. Dem Richter muss die Freiheit gelassen werden, anhand des konkreten Falles, aufgrund einer Generalklausel, über die Berechtigung der fristlosen Entlassung entscheiden zu können. Dabei kann allenfalls eine umfangreiche und öffentlich zugängliche Gerichtspraxis zu einer verbesserten Rechtssicherheit beitragen. Die Praxis stellt zu Recht strenge Anforderungen an das Vorliegen wichtiger Gründe⁴.

Ausgesprochen störend ist jedoch, dass der wichtige Grund nicht notwendigerweise auf einem Verschulden des Arbeitnehmers beruhen muss⁵. Es ist nicht einzusehen, warum eine fristlose Entlassung ohne Verschulden des Arbeitnehmers möglich sein soll. Diese Regelung kann zu einer unbilligen Abwälzung des Betriebsrisikos auf den Arbeitnehmer führen.

2. Fester Arbeitsvertrag und lange Kündigungsfrist

Besonders problematisch ist die fristlose Kündigung bei Arbeitsverträgen, welche auf eine feste Dauer abgeschlossen sind oder bei Verträgen mit langer Kündigungsfrist. Hier neigt die Gerichtspraxis dazu, an den wichtigen Grund weniger strenge Anforderungen zu stellen mit dem Argument, je länger die ordentliche Kündigungsfrist sei, desto eher sei dem Arbeitgeber eine Beschäftigung des Arbeitnehmers bis zum ordentlichen Ende nicht mehr zuzumuten⁶. Damit wird jedoch direkt dem Sinn und Zweck langer Kündigungsfristen bzw. fester Arbeitsverhältnisse entgegengewirkt. Mit solchen Vereinbarungen wird nämlich in der Regel ein verbesserter Schutz des Arbeitnehmers angestrebt. Wenn in einem Arbeitsvertrag eine lange Kündigungsfrist vereinbart wird, oder wenn ein fester Arbeitsvertrag für eine bestimmte Dauer abgeschlossen wird, so muss der Arbeitgeber neben dem gewünschten Vorteil einer stärkeren Bindung des Arbeitnehmers an seinen Betrieb auch den Nachteil in Kauf nehmen, der im Risiko besteht, dass ein ihm unliebsamer Arbeitnehmer mindestens der vereinbarten Kündigungsfrist entsprechend im Betrieb verbleiben kann. Es gibt keine Rechtfertigung, an den wichtigen Grund in solchen Fällen geringere Anforderungen zu stellen⁷.

Die in der BRD vereinzelt vertretene Auffassung, in solchen Fällen solle der Arbeitgeber verpflichtet werden, beim Vorliegen eines wichtigen Grundes «minderen Grades» das Arbeitsverhältnis erst nach Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist zu lösen⁸, erscheint äusserst problematisch. Eine solche Lösung würde mit Sicherheit zu einer schwerwiegenden Relativierung des Schutzes des Arbeitnehmers durch lange Kündigungsfristen bzw. feste Arbeitsverhältnisse führen. Deshalb ist von der Gerichtspraxis zu fordern, dass beim wichtigen Grund die ordentliche Dauer des Arbeitsverhältnisses als Kriterium nicht berücksichtigt werden darf.

3. Die Form der fristlosen Entlassung

Die fristlose Entlassung kann nach geltendem Recht formlos erfolgen. Dies führt in der Praxis immer wieder zu Unsicherheiten, ob nun der Arbeitgeber eine fristlose Entlassung ausgesprochen habe oder nicht. Vom Arbeitgeber wird zwar Klarheit der Kündigungserklärung gefordert⁹. Auf der anderen Seite muss dem Arbeitnehmer jedoch empfohlen werden, gegen die fristlose Entlassung zu protestieren, obwohl der Protest gemäss Art. 337c OR keine Voraussetzung für die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bei ungerechtfertigter fristloser Entlassung bildet¹⁰.

Alle Probleme und Unklarheiten wären beseitigt, wenn für die fristlose Entlassung die Schriftform verlangt würde. Es ist unverständlich, warum bei diesem wichtigen Eingriff in den Arbeitsvertrag das Gesetz diese Form nicht vorsieht.

4. Die Verwarnung

Die Frage, ob der fristlosen Entlassung eine Verwarnung voranzugehen habe, ist nach der herrschenden Bundesgerichtspraxis unklar (BGE 97 II 149)¹¹. Dagegen ist festzuhalten, dass eine vorangehende Verwarnung unerlässlich sein sollte, wenn der wichtige Grund in der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers besteht. Von der Gerichtspraxis ist deshalb zu fordern, dass nur in ganz schwerwiegenden Ausnahmefällen eine fristlose Entlassung ohne vorangehende Verwarnung gestattet sein soll.

Auch für die Verwarnung sollte zudem die Schriftform vorgesehen werden. Damit würde einerseits dem Arbeitnehmer der Ernst der Situation deutlich gemacht. Auf der anderen Seite könnten auf diese Weise belanglose Ermahnungen im Laufe des Arbeitsverhältnisses im Prozess vom Arbeitgeber nicht nachträglich, wie dies oft geschieht, zu richtigen Verwarnungen aufgewertet werden.

5. Angabe von Kündigungsgründen

Die Angabe der Kündigungsgründe ist im Gesetz nicht ausdrücklich vorgesehen und wird in der Gerichtspraxis auch nicht verlangt (BGE 92 II 186). D. Meyer hat dagegen einleuchtend dargelegt, dass eine unbegründete Kündigung vor Art. 328 Abs. 1 OR (Persönlichkeitsschutz) nicht standhält¹². Die alte Bundesgerichtspraxis ist aufgrund der neueren Erkenntnisse nicht mehr haltbar.

Allerdings dürfen die Folgen des Erfordernisses der Grundangabe nicht überschätzt werden, denn ohne ausdrückliche gesetzliche Bestimmung kann eine ausserordentliche Kündigung ohne Grundangabe wohl

nicht als unwirksam angesehen werden. Der Begründungszwang bewirkt somit nur einen gewissen Schutz gegen das Nachschieben von Kündigungsgründen und kann in Ausnahmefällen zu einer zusätzlichen Schadenersatzforderung des Arbeitnehmers führen¹³.

III. Der Schutz gegen die ungerechtfertigte fristlose Entlassung

1. Problemübersicht

Im vorangehenden Abschnitt wurde ausgeführt, dass eine Generalklausel bei der Frage der Zulässigkeit der fristlosen Entlassung aus praktischen Gründen nicht zu umgehen ist. Es wurden dann einige Mängel im geltenden Recht und in der herrschenden Rechtsprechung hervorgehoben, welche es zu beheben gilt, um die fristlose Entlassung etwas fassbarer zu machen. Dabei hätten noch eine Reihe weiterer Probleme in diesem Zusammenhang aufgegriffen werden können. Man denke an die Anhörung des Kündigungsgegners, die Frist zur Erklärung der ausserordentlichen Kündigung ab Eintritt des wichtigen Grundes, die Frage der bedingten fristlosen Kündigung usw.

Die Klärung all dieser Punkte kann einen gewissen Schutz für den Arbeitnehmer bedeuten. Es kann damit aber nicht verhindert werden, dass der Richter letztlich immer wieder die Generalklausel anwenden muss. Dabei bleiben trotz engeren Schranken für die fristlose Entlassung alle entsprechenden Prozesse für Arbeitnehmer und Arbeitgeber immer mit einer grossen Rechtsunsicherheit verbunden. Das Prozessrisiko ist dabei gross und der Prozessausgang schwer kalkulierbar. Dies ist vor allem auf dem Gebiet des Arbeitsrechts ein unhaltbarer Zustand.

Zur materiellen Rechtsunsicherheit kommen jedoch noch weitere Probleme hinzu. Trotz der Bestimmung von Art. 343 Abs. 2 OR, wonach für Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis bis zu einem Streitwert von Fr. 5000.- ein rasches und einfaches Verfahren vorgesehen ist, pflegen arbeitsrechtliche Prozesse oft sehr lange zu dauern. Eine Prozessdauer von einem Jahr und mehr ist keine Seltenheit. Zudem ist bei den heutigen Löhnen die Streitwertgrenze von Fr. 5000.- sehr rasch überschritten. Gerade bei der fristlosen Entlassung ist der Arbeitnehmer aber auf raschen Rechtsschutz angewiesen und sollte, wenn seine Klage gerechtfertigt ist, keinen Monat ohne Lohn bleiben müssen¹⁴. Die Regel ist jedoch ein langes Warten auf das Urteil.

Dieser Umstand führt dazu, dass der Arbeitnehmer im Prozess um eine fristlose Entlassung in den meisten Fällen zum Abschluss eines Vergleiches gezwungen ist, wenn er innert vernünftiger Zeit zu seinem Lohn kommen will. Ein Vergleich bedeutet für den Arbeitnehmer aber immer auch, dass er von seiner Forderung, auch wenn sie völlig berechtigt ist, grosse Teile abstreichen muss. Ein Vergleich bedeutet in der Regel auch, dass die Gerichtskosten halbiert werden und die Anwaltskosten von den

Parteien selber getragen werden müssen. Bei den kleinen Streitwerten sind zudem die Anwaltskosten auch durch eine allfällig gerichtlich zugesprochene Prozessentschädigung oft nicht gedeckt. Dabei ist es bei vielen Prozessen für den Arbeitnehmer unumgänglich, sich durch einen Anwalt vertreten zu lassen.

Zusammenfassend kann somit gesagt werden, dass ein Arbeitnehmer in der Regel auch bei einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung auf einen bedeutenden Teil seiner berechtigten Forderung verzichten muss, wenn er innert nützlicher Frist seinen Lohn erhalten möchte.

2. Der geltende materielle Schutz

Die geschilderten Probleme ergeben sich aus dem nach geltendem Recht ungenügenden Schutz des Arbeitnehmers gegen eine ungerechtfertigte fristlose Entlassung. Die einzige Schutzbestimmung findet sich in Art. 337c OR. Danach hat der ungerechtfertigt fristlos entlassene Arbeitnehmer Anspruch auf den Lohn für die bestimmte Vertragszeit oder für die Zeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist sowie auf Ersatz der aus dem Arbeitsverhältnis erwachsenden Vorteile (Art. 337c Abs. 1 OR). Der Arbeitnehmer muss sich dabei auf den Lohn anrechnen lassen, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat (Art. 337c Abs. 2 OR).

Die letzte Bestimmung erscheint als überflüssig. Der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers im Falle einer ungerechtfertigten fristlosen Entlassung darf durchaus ein gewisser Strafcharakter zukommen, mindestens in Fällen, wo der Arbeitgeber schuldhaft gehandelt hat. In solchen Fällen soll der Arbeitgeber nicht noch vom Arbeitswillen und Fleiss des Arbeitnehmers profitieren können. Das Nichtanrechnen des anderweitigen Verdienstes könnte sich dabei als faktisch wirksame Schranke gegen ungerechtfertigte fristlose Entlassungen erweisen. Zudem stellt die ungerechtfertigte fristlose Entlassung für den Arbeitnehmer in der Regel eine Verletzung in seiner Persönlichkeit dar. Im Rahmen einer arbeitsrechtlichen Sondervorschrift könnte deshalb die Nichtanrechnung des anderweitigen Verdienstes eine Art pauschalisierte Genugtuung ersetzen.

Während die aufgeworfene Frage der Anrechnung anderweitigen Verdienstes gemäss Art. 337c Abs. 2 OR rechtspolitischer Natur ist, kann die andere Form der Lohnkürzung bei fristloser Entlassung im Rahmen des bestehenden Rechts eliminiert werden. Die Gerichtspraxis lässt die Kürzung des Lohnes dann zu, wenn den Arbeitnehmer an der fristlosen Entlassung ein schweres Mitverschulden trifft (BGE 79 II 388; 97 II 105). Bei der Revision des Arbeitsvertragsrechts im Jahre 1972 wurde die Herabsetzung des Lohnes wegen Mitverschuldens absichtlich nicht in den Gesetzestext übernommen. Diese Frage sollte der Gerichtspraxis überlassen werden¹⁵. Dogmatisch ist eine Kürzung des Lohnes wegen Mitver-

schuldens nicht haltbar, denn der Anspruch des ungerechtfertigt fristlos entlassenen Arbeitnehmers geht auf Lohnzahlung und nicht auf Schadenersatz. Eine Kürzung des Lohnes wegen Mitverschuldens sieht das Gesetz jedoch nicht vor. Die herrschende Lehre lehnt aus diesem Grunde die Kürzung des Lohnes wegen Mitverschuldens auch ab¹⁶. Die Kürzungsmöglichkeit führt in der Praxis auch zu einer verstärkten Rechtsunsicherheit, welche jeden Prozess um eine fristlose Entlassung im Hinblick auf das Quantitativ zur «Lotterie» werden lässt. Die Kürzungsmöglichkeit ist auch aus diesem Grunde abzulehnen.

3. Die Abschaffung der fristlosen Entlassung als einseitige Willenserklärung

a) Grundsatz

Ein wirksamer Schutz des zu Unrecht fristlos Entlassenen kann nur durch die Abschaffung der fristlosen Entlassung als einseitige Willenserklärung erreicht werden. Solange die Erklärung der fristlosen Entlassung durch den Arbeitgeber bereits die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bewirkt, wird auch der zu Unrecht fristlos Entlassene in der Regel prozessieren, lange auf den ihm zustehenden Lohn warten und am Ende auf einen Teil seiner berechtigten Forderung verzichten müssen.

Die fristlose Auflösung des Arbeitsvertrages sollte aus diesen Gründen nur mit Zustimmung Dritter oder des Richters zugelassen werden. Es ist dies ein Gedanke, der dem OR nicht fremd ist. Die fristlose Auflösung der einfachen Gesellschaft gemäss Art. 545 Abs. 2 OR ist nur durch den Richter möglich¹⁷. Was für die fristlose Auflösung der einfachen Gesellschaft gilt, sollte zum Schutze des Arbeitnehmers erst recht für das Arbeitsverhältnis gelten. Entgegen der Auffassung von Gauch, welcher die Bestimmung von Art. 545 Abs. 2 OR als überholt ansieht¹⁸, sollte der Grundgedanke dieser Bestimmung auf seinen Nutzen im Arbeitsverhältnis hin überprüft werden. Dabei gelangen wir zum Schluss, dass es für einen effektiven Schutz des ungerechtfertigt fristlos Entlassenen sinnvoll ist, diesen Grundgedanken in irgendeiner Form auf das Arbeitsverhältnis zu übertragen. Im folgenden wird versucht, einige rechtspolitische Denkanstösse in dieser Richtung zu geben.

b) Die Zustimmung Dritter

Die Wirksamkeit einer fristlosen Entlassung kann von der Anhörung oder Zustimmung Dritter abhängig gemacht werden. Die Anhörung allein bietet allerdings nur einen geringen Schutz. Die Wirksamkeit einer fristlosen Entlassung könnte in diesem Sinne von der Zustimmung eines

bestehenden Betriebsrates abhängig gemacht werden. So bedarf z.B. in der BRD die fristlose Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates; die fristlose Entlassung allgemein bedarf dagegen nur der Anhörung des Betriebsrates¹⁹. Da im schweizerischen Recht nur spärliche Ansätze zu einem Betriebsverfassungsrecht vorliegen²⁰, erscheint eine gesetzliche Regelung der fristlosen Entlassung unter Einbeziehung von Betriebsräten oder Betriebskommissionen zum heutigen Zeitpunkt wenig sinnvoll.

Denkbar ist auch eine Zustimmung von Behörden (Arbeitsamt) zur fristlosen Entlassung. Diese Möglichkeit drängt sich z.B. bei Schwangenen und Behinderten auf²¹. Bei Lehrverhältnissen ist nach geltendem Recht die kantonale Behörde von der fristlosen Auflösung zu benachrichtigen (Art. 346 OR; Art. 19 BBG). Für Arbeitsverhältnisse, bei welchen besonders schwachen Arbeitnehmern ein zusätzlicher öffentlich-rechtlicher Schutz zukommen muss, erscheint die behördliche Zustimmung zur fristlosen Entlassung durchaus sinnvoll.

c) Mitwirkung des Richters bei der Auflösung

Für Prozesse um fristlose Entlassungen sollte nicht nur wie in Art. 343 Abs. 2 OR deklaratorisch ein rasches und einfaches Verfahren gefordert werden, sondern es muss in einem klar vorgeschriebenen Verfahren die fristlose Entlassung durch den Richter rechtzeitig gebilligt oder untersagt werden können.

Auszugehen ist von dem Umstand, dass jede fristlose Entlassung einen schwerwiegenden Eingriff in einen bestehenden Vertrag darstellt. Die Vermutung spricht dabei für die Einhaltung des Vertrages, und es liegt beim Arbeitgeber, die Berechtigung der fristlosen Entlassung zu beweisen. Der Arbeitnehmer hat vor allem Anspruch darauf, dass eine ungerechtfertigte fristlose Entlassung wenn immer möglich keine Wirkung entfaltet, und dass der abgeschlossene Arbeitsvertrag vom Arbeitgeber eingehalten wird. Daraus kann abgeleitet werden, dass der Arbeitgeber die Berechtigung der fristlosen Entlassung sofort glaubhaft machen muss. Ist dies nicht möglich, so dürfen dem Arbeitnehmer bis zur endgültigen Klärung der Zulässigkeit der fristlosen Entlassung keine Nachteile erwachsen. Der bestehende und geltende Arbeitsvertrag muss stärker ins Gewicht fallen als eine auf unsicherer Grundlage basierende fristlose Entlassung.

Gestützt auf diese Grundsätze kann für die fristlose Entlassung das folgende Verfahren entwickelt werden:

- Die fristlose Entlassung durch den Arbeitgeber muss schriftlich erfolgen, und der Arbeitnehmer kann dagegen innert kurzer Frist beim Richter protestieren.
- Im Rahmen eines summarischen Verfahrens muss der Arbeitgeber die wichtigen Gründe und die Unzumutbarkeit sofort glaubhaft machen, und der Richter hat darüber sofort zu entscheiden.

- Kann der Arbeitgeber die Berechtigung der fristlosen Entlassung glaubhaft machen, so entfällt seine Lohnzahlungspflicht vorläufig, und der Arbeitnehmer wird in das ordentliche Verfahren verwiesen.
- Kann der Arbeitgeber die Berechtigung nicht sofort glaubhaft machen, so ist er grundsätzlich zur Lohnzahlung bis zum Ablauf der ordentlichen Vertragsdauer verpflichtet. Dabei kann er den Arbeitnehmer bis zu diesem Zeitpunkt weiter beschäftigen, womit der Streit um die fristlose Entlassung definitiv beigelegt ist und weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber zu Schaden kommen. Oder der Arbeitgeber kann auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers verzichten und in der Folge auf dem ordentlichen Prozessweg den Lohn, den er vorsorglich bezahlen musste, zurückfordern.

Mit einem Verfahren, das diesen Richtlinien folgt, könnte ein effektiver Schutz des Arbeitnehmers vor ungerechtfertigten fristlosen Entlassungen bewirkt werden. Die Auswirkungen der fristlosen Entlassungen und die Risiken des Prozesses wären dabei ausgewogen verteilt.

IV. Zusammenfassung

Die Stellung des Arbeitnehmers bei der fristlosen Entlassung muss in zwei Richtungen verbessert werden. Die Schranken für die Zulässigkeit der fristlosen Entlassung müssen enger und klarer gezogen werden. Dabei ist jedoch letztlich ein Abstellen auf eine Generalklausel unumgänglich. Die Schwächen des geltenden Rechts liegen deshalb weniger bei den Schranken für die Zulässigkeit der fristlosen Entlassungen als beim Schutz gegen ungerechtfertigte fristlose Entlassungen. Hier muss neben dem materiell-rechtlichen Schutz durch die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers ein formeller Schutz in Form einer Zustimmung von Dritten oder des Richters zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses treten. Die Ausgestaltung dieses Schutzes sollte ein zentraler Punkt zukünftiger arbeitsrechtlicher Gesetzgebung sein.

Anmerkungen

- ¹ Bei unterjährigen Arbeitsverhältnissen kann die Kündigungsfrist vertraglich vollständig wegbedungen werden, da Art. 336a OR keine zwingende Wirkung zukommt. Diese Möglichkeit ist unverständlich, sie wird in der Praxis allerdings selten ausgenutzt.
- ² A.B. Brunner, Die ausserordentliche Kündigung des Arbeitsvertrages, Bern 1979, S. 26.
- ³ In Art. 337 Abs. 3 OR wird immerhin negativ festgehalten, dass die unverschuldete Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung nicht als wichtiger Grund anerkannt werden darf.
- ⁴ J. Schumacher, Der Vertragsbruch nach dem neuen Arbeitsvertragsrecht, Bern/Frankfurt/M. 1975, S. 88; F. Vischer, Der Arbeitsvertrag, in: Schweiz. Privatrecht, Bd. VII/1, Basel/Stuttgart 1977, S. 418 f.
- ⁵ Botschaft des Bundesrates über die Revision des Arbeitsvertragsrechts vom 25. August 1967, S. 149.
- ⁶ A.B. Brunner, S. 29; Oser/Schönenberger, Zürcher Kommentar zum Obligationenrecht, Art. 352a OR, N. 11.
- ⁷ E. Molitor, Die Kündigung, unter besonderer Berücksichtigung des Arbeitsvertrages, 2. Aufl., Mannheim 1951, S. 219

- ⁸ A. Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. I, S. 746.
- ⁹ Vgl. A.B. Brunner, S. 59 ff.
- ¹⁰ M. Rehbinder, Schweizerisches Arbeitsrecht, 5. Aufl., Bern 1979, S. 109; F. Vischer, S. 420.
- ¹¹ Vgl. F. Vischer, S. 419.
- ¹² D. Meyer, Der Gleichbehandlungsgrundsatz im Schweiz. Arbeitsrecht, Bern 1976, S. 315.
- ¹³ Vgl. A.B. Brunner, S. 65 und 99 ff.
- ¹⁴ Die Arbeitslosenversicherungskasse ist bei Streitigkeiten über den Lohnanspruch nicht zu vorsorglichen Leistungen verpflichtet, Art. 28 AIVG.
- ¹⁵ Botschaft, S. 150.
- ¹⁶ M. Rehbinder, S. 105; F. Vischer, S. 421; Guhl/Merz/Kummer, Das Schweizerische Obligationenrecht, Zürich 1972, S. 394; J. Schumacher, S. 108 ff.
- ¹⁷ Vgl. dazu BGE 74 II 173.
- ¹⁸ P. Gauch, System der Beendigung von Dauerverträgen, Freiburg CH 1968, S. 181 f.
- ¹⁹ §§ 102 und 103 Betriebsverfassungsgesetz.
- ²⁰ Vgl. M. Rehbinder, S. 194 ff.
- ²¹ In der BRD ist die fristlose Entlassung von Schwangeren und schwer Geschädigten von behördlicher Zustimmung abhängig. Vgl. Hanau/Adomeit, Arbeitsrecht, 5. Aufl., Frankfurt/M 1978, S. 198.