

Arbeitsrecht

**5.12.2005 Programm:**

- Historischer Kurzurückblick Arbeitsrecht
- Grundlagen Gesetz/Rechtsquellen
- Vertragsformen: GAV, NAV, EAV



Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.



---

---

---

---

---


---

---

---


1. Aufgabe

Entstehung des Arbeitsrechts?  
Gründe Vorteile  
und Nachteile?



Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.

Arbeitsrecht



---

---

---

---

---

---


---

---

Arbeitsrecht

Lösung Aufgabe. . . . . ?

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.



---

---

---

---

---

---

---


---

Arbeitsrecht

**1.1 Historische Entstehung des Arbeitsrechts:**

- Zeit der Industrialisierung anfangs frühes 19. Jh.
- Erste Fabrikarbeiter, Kinderarbeit bis zu 18 h
- 1816 Erstes Verbot von Kinderarbeit
- 1846 erstes kantonales ArG in Glarus
- 1881 12 Artikel OR betr. Arbeitsgesetz
- 1907 Einführung ZGB
- 1911 Einführung OR
- 1914 erstes Fabrikgesetz

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---


1. Aufgabe

**1.2 Vorteile für Arbeitnehmer:**

- Keine Ausbeutung durch Arbeitgeber
- Klare gesetzliche Normen betr. Arbeits-Ruhezeit, Ferien etc.
- Sicherheit/Schutz

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.

Arbeitsrecht




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---


1. Aufgabe

**Nachteile für Arbeitgeber:**

- Bedeutet eigentliche Vertrags-einschränkung gegenüber Arbeitnehmer

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.

Arbeitsrecht




---

---

---

---

---

---

---


---

---

---

Arbeitsrecht

Arbeitgeber - Arbeitnehmer:



Gleichgewicht zwischen Arbeitgeber/Arbeitnehmer

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.

---

---

---

---

---


---

---

---

Arbeitsrecht

Arbeitgeber - Arbeitnehmer:



Ungleichgewicht Arbeitgeber/Arbeitnehmer abhängig von:

- Wirtschaft, Konjunktur, Aufschwung, Rezession
- Angebot/Nachfrage in bestimmten Branchen, etc.

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.

---

---

---

---

---

---

---

---

Arbeitsrecht

**2. Arbeitsrecht - Definition**

Ist das besondere Recht der in einem privatrechtlichen Rechtsverhältnis geleisteten, abhängigen Arbeit. Es ist die Leistung in fremdbestimmter Abhängigkeit, anders als in anderen Formen der Arbeitserbringung wie bei einem Auftrag oder Werkvertrag.

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.

---

---

---

---

---

---

---


---

Arbeitsrecht

**2.1 Einteilung Arbeitsrecht:**

- **Individualarbeitsrecht** (EAV Beziehung Arbeitgeber – Arbeitnehmer in Privatwirtschaft)
- **Kollektivarbeitsrecht** (GAV regelt das Zusammenwirken von Verbänden)
- **Öffentliches Arbeitsrecht** (Schutzbestimmungen des ArG)

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---


---

Arbeitsrecht

**Arbeitsrecht nicht anwendbar:**

- Bei Selbständigen
- In öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen
- Personen Geistlichen Standes, Lehrer an Privatschulen, Handelsreisende und höhere leitende Angestellte (ArG Art.3 lit. a)

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---


---

Arbeitsrecht

**2.2 Rechtsquellen für die Arbeitsverhältnisse unter Privaten:**

- EMRK + übernationales Arbeitsrecht der EU/EWR
- BV (Art. 8 Abs. 3, 27, 28, 110, 122 Abs. 1)
- OR (Art. 319 – 355, 361 f.: gesetzl. Regelung Art. 359f.:NAV)
- ArG (Arbeitsgesetz)
- Datenschutz/Urheberrechtsgesetz
- GlG (Gleichstellungsgesetz)
- MwG (Mitwirkungsgesetz der Arbeitnehmer)
- Entsendegesetz

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---



### Grundsatz Dispositionsfreiheit:

Gesetzgeber lässt den Parteien Spielraum eigene Verträge zu schliessen. Nur wenn diese nicht den Mindestanforderungen des zwingenden Rechts entsprechen, kommt zwingendes Recht zum Zug



---

---

---

---

---

---

---

---



### Verträge:

- Einzelarbeitsvertrag (EAV)
- Gesamtarbeitsvertrag (GAV)
- Normalarbeitsvertrag (NAV)
- Betriebsrecht
- Personalreglement
- Allg. Anstellungsbedingungen
- (Lehrvertrag)



---

---

---

---

---

---

---

---



### Bestimmungen:

- Absolut zwingende
- Relativ zwingende (nur zu Gunsten Arbeitnehmer)
- Dispositive (wenn vertraglich nichts anderes vereinbart wurde)



---

---

---

---

---

---

---

---

Arbeitsrecht

### 2.3 Rangordnung der Rechtsquellen:

- Bundesverfassung
- Zwingendes Gesetzesrecht (OR 361, 362)
- Zwingendes Verordnungsrecht
- GAV
- Betriebsordnung
- EAV/NAV
- Dispositives Gesetzesrecht
- Weisung des Arbeitgebers
- Gewohnheitsrecht (ungeschriebenes Recht, auf einer längeren Zeit andauernde, durch Rechtsüberzeugung begründetes Recht)

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.



---

---

---

---

---

---

---


---

Arbeitsrecht

### Günstigkeitsprinzip:

Eine nachrangige Rechtsquelle geht einer höherrangigen vor, wenn die darin vorgesehene Regelung für den Arbeitnehmer günstiger (vorteilhafter) ist.

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.



---

---

---

---

---

---

---


---

Arbeitsrecht

### 3. Vertragsformen

- 3.1. GAV OR 356 – 358
- 3.2. NAV OR 359 – 360
- 3.3. EAV OR Art. 319 - 320

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.



---

---

---

---

---

---

---

---



### 3.1 GAV

#### Ziel & Zweck

Gemeinsame Bestimmungen zw. Arbeitnehmern und Arbeitgeberverbänden z.B. betr. Abschluss, Inhalt, Beendigung

Der Gesamtarbeitsvertrag gilt für die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer, also für die Mitglieder der vertragsschliessenden oder später beigetretenen Verbände.

Der GAV muss aber nicht auf alle einer beteiligten Gewerkschaft angehörenden Arbeitnehmer anwendbar sein. D.h. oft werden Kadermitarbeitende od. Lehrlinge ganz vom GAV ausgeschlossen.

Die Anwendbarkeit ist an die Verbandszugehörigkeit gebunden.



---

---

---

---

---

---

---

---



### 3.1 GAV

#### Funktion

- Schutzfunktion: für den schwächeren Arbeitnehmer
- Ordnungsfunktion: Vereinheitlichung der Arbeitsverhältnisse z.B. branchenübliche Löhne
- Sozialer Fortschritt: regelt einheitliche Ferien, Sozialleistungen, Arbeitszeiten
- Friedensordnung: Verhindert Arbeitskämpfe, Massenstreik, regelt Verfahren bei Streitigkeiten



---

---

---

---

---

---

---

---



### 3.1 GAV Geltungsbereich

•**Sachlicher:** GAV gilt im Allgemeinen für eine ganze Branche, damit unterstehen sämtliche Mitarbeitenden eines Betriebs des GAV's.

•**Örtlicher:** Wird vom GAV selbst festgelegt, falls dies nicht geregelt, erstreckt er sich auf das Gebiet, für welches die Vertragsparteien zuständig sind.

•**Zeitlicher:** wird durch die Vertragsparteien primär aus dem Vertrag selbst bestimmt. Die Beendigung eines GAV heisst für die Wirkung der einzelnen Arbeitsverhältnisse nicht zwingend, dass diese auch beendet sein müssen.



---

---

---

---

---

---

---


---

Arbeitsrecht

**3.1 GAV**  
**Schuldrechtliche Bestimmung**

- Vereinbarung über die Friedenspflicht
- Sanktionssystem
- Anrufung von Schlichtungsinstanzen im Konfliktfall

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---


---

Arbeitsrecht

**3.1 GAV**  
**Normative Bestimmung (wesentlicher Teil)**

- Abschluss, Inhalt und Beendigung eines Einzelarbeitsverhältnisses
- Regeln über Mindestlöhne, Zulagen, Überstunden- und Sonntagsarbeit, Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung, Arbeitszeiten, Ferien und andere Bestimmungen über Arbeitsbedingungen
- Die normativen Bestimmungen sind zugunsten der beteiligten Arbeitnehmer zwingend (Art. 357 1 OR)

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---


Arbeitsrecht

**3.1 GAV**  
**Friedenspflicht & Aussperrung**

Friedenspflicht verhindert Arbeitskämpfmassnahmen und Konflikte

- Absolute:** Arbeitskampf (Streik und Aussperrung) ist während der Laufzeit eines GAV absolut verboten und bildet den Gegenstand eines Friedensabkommens.
- Relative:** Berührt nur Gegenstände, welche im GAV geregelt sind.

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---


---

---

---



Arbeitsrecht




### Streik – erlaubt ja oder nein?

**Ziel eines Streiks/Aussperrung:**

Sind Mittel des kollektiven Arbeitskampfes, durch dessen direkte oder indirekte Schädigung zur Annahme bestimmter Arbeitsbedingungen gezwungen wird.

In CH selten, wurde 1937 durch das Friedensabkommen in der Metallindustrie begründet.

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---


---

---

---

---

Arbeitsrecht




### Streik – erlaubt ja oder nein?

Grundlage: Art. 28 BV Koalitionsfreiheit  
Art. 11 EMRK Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit

- Der Streik muss ein durch einen GAV regelbares Ziel haben – politische Streiks sind verboten.
- Muss von einer vom GAV berechtigten Koalition getragen werden (rechtmässig)
- Darf nicht gegen eine Friedenspflicht verstossen – es müssen alternative Mechanismen angeboten werden wie z.B. Schlichtungsverfahren
- Grundsatz der Verhältnismässigkeit (Streik als letztes Mittel)
- Die Arbeitsverweigerung während eines rechtmässigen Streiks stellt keine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten dar (kein Kündigungsgrund)

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---


---

---

---

---

Arbeitsrecht




### Mitwirkung der Arbeitnehmerschaft

Grundlage: Art. 37 ff ArG Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmerschaft  
Mitwirkungsgesetz (MwG) seit 1. Mai 1994 in Kraft

- Das Recht, eine Arbeitnehmervertretung zu wählen
- Mitwirkungsrechte in Fragen der Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutzes
- Besteht in einem Betrieb keine Arbeitnehmervertretung gelten diese Rechte für jeden einzelnen Mitarbeiter
- Treu- und Glaubensprinzip: Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmervertretung nicht entlassen aufgrund der Ausübung ihres Mandates

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---

Arbeitsrecht



## Gleichstellung von Frau und Mann

Grundlage: Verfassungsrechtliche Grundlage Art. 8 Abs. 3 BV  
seit 24. März 1995 Gleichstellungsgesetz (GIG)

- Ziel ist die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann
- Bestimmungen des GIG gelten gleichermaßen für privatrechtliche wie öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse in Bund, Kantonen und Gemeinden
- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---


---

---

---

---

Arbeitsrecht




## 3.2 NAV OR 359 – 360

Ist kein Vertrag sondern staatlich dispositives Privatrecht

**Ziel & Zweck**

- Regelt den Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- Werden je nach Geltungsbereich vom Bundesrat oder den Kantonen erlassen
- Insbesondere für Arbeitnehmer der Landwirtschaft, Arbeitnehmer im Hausdienst und Pflegepersonal, Erzieher in Heimen, Assistenzärzte oder Arbeitnehmer in der Milchwirtschaft auf Ebene des Bundes.

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---


---

---

---

---


Arbeitsrecht



## 3.2 NAV

- Bestimmungen des NAV sind dispositiv, die Parteien können von ihnen abweichen.
- Mindestlöhne werden teils zwingend festgelegt.

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---


---

---

---


---

---

 Arbeitsrecht

**3.3. EAV OR Art. 319 - 320**  
**Wesentliches Charakteristikum:**

Abhängigkeitsverhältnis und die Unterstellung des Arbeitnehmers in den Dienst des Arbeitgebers

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. 

---

---

---


---

---

---


---

---

 Arbeitsrecht

**3.3.1 EAV**

Durch den Arbeitsvertrag verpflichtet sich der Arbeitnehmer auf bestimmt oder unbestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit im Dienste des Arbeitgebers; dieser verpflichtet sich zur Lohnzahlung und zur Fürsorgepflicht.

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. 

---

---

---

---

---

---

---


---

 Arbeitsrecht

**•3.3.2 EAV OR**

**Form und Typ**

- schriftlich
- mündlich
- durch konkludentes Handeln

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. 

---

---

---

---

---

---

---

---

Arbeitsrecht


**Gesetzliche Grundlage für die Entstehung eines Vertrags:**

Art. 1 Abs. 1 OR: "Zum Abschluss eines Vertrages ist die übereinstimmende gegenseitige Willensäußerung der Parteien erforderlich"

Art. 1 Abs. 2 OR: "Sie kann eine ausdrückliche oder stillschweigende sein"

Art. 2 Abs. 1 OR: "...Einigung über die wesentlichen Vertragspunkte...."

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---

---


---

Arbeitsrecht

**Grundsatz der Formfreiheit:**

Art. 11 Abs. 1 OR: "Verträge bedürfen zu ihrer Gültigkeit nur dann einer besonderen Form, wenn das Gesetz eine solche vorschreibt."

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---

---


---

Arbeitsrecht

**Wo verlangt das Gesetz Schriftlichkeit?**

- Einfache:** die Willenserklärung wird in einem Vertrag festgehalten Art. 13 OR
- Qualifizierte:** Gesetz verlangt Unterschrift und die eigenhändige Niederschrift z.B. Testament
- Öffentliche Beurkundung:** Bei Grundstücken durch den Notar, Eheschliessung

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---


Arbeitsrecht

**Ungültigkeit eines Vertrages:**

*Nichtigkeit:* Art. 20 Abs. 1 OR: " Ein Vertrag, der einen unmöglichen oder widerrechtlichen Inhalt hat oder gegen die guten Sitten verstösst, ist nichtig."

Art. 20 Abs. 2 OR: " Betrifft der Mangel nur einzelne Teile des Vertrages, so sind nur diese nichtig, sobald nicht anzunehmen ist, dass er ohne den nichtigen Teil überhaupt nicht geschlossen worden wäre. "

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---


---

Arbeitsrecht

**Voraussetzungen zum Vertragsabschluss?**

*Kleiner Fall:*  
Bruno ist 5 Jahre alt. Beim Spielen im Sandkasten will Bruno der Fränzi sein Spielzeug für Franken 10.- verkaufen? Fränzi willigt ein. Ist ein gültiger Vertrag zustande gekommen?

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---

Arbeitsrecht


**Voraussetzungen zum Vertragsabschluss**

Rechtsfähigkeit Art. 11 ZGB – jedermann ist rechtsfähig  
Entspricht dem Grundsatz in BV Art. 8

Handlungsfähigkeit Art. 12 + 13 ZGB  
Voraussetzungen Mündigkeit Art. 14 + Urteilsfähigkeit Art. 16

**Geschäftsfähigkeit** = Mündigkeit und Urteilsfähigkeit  
d.h. durch eigenes Handeln Rechte und Pflichten zu begründen

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---

 Arbeitsrecht

### Arten der Vertragstypen

- Festanstellung 100 % (unbefristet/befristet)
- Teilzeitanstellung (unbefristet/befristet)
- Aushilfs- Gelegenheitsarbeit
- Arbeit auf Abruf
- Temporärarbeit
- Jobsharing

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. 

---

---

---


---

---

---

---


---

 Arbeitsrecht

### 3.3.3 Abgrenzung

#### Arbeitsvertrag

- Arbeit auf Zeit (kein Erfolg geleistet)
- Fremdbestimmung
- Einordnung in einen Betrieb
- Gerätschaften werden zur Verfügung gestellt

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. 

---

---

---


---

---

---


---

---

 Arbeitsrecht

### Abgrenzung zum Werkvertrag

- Arbeitsresultat/Erfolg ist geschuldet
- Freie Zeiteinteilung
- Mit eigenen Gerätschaften
- Trägt das unternehmerische Risiko

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. 

---

---

---


---

---

---


---

---

 Arbeitsrecht

### Abgrenzung zum Auftrag

- Keine Weisungsgebundenheit
- Arbeitsresultat/Erfolg ist geschuldet
- Eigene Geschäftsräumlichkeiten
- Auf eigene Rechnung und in eigenem Namen
- Ist für mehrer Auftraggeber tätig

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. 

---

---

---


---

---

---

---


---

 Arbeitsrecht

### Übung 1:

Max fertigt ein Bücherregal nach den genauen Angaben von Fritz. Max und Fritz vereinbaren zuvor den Preis und die Übergabe des fertig gestellten Regals.

Arbeitsvertrag ja/nein? Kriterien?

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. 

---

---

---


---

---

---

---


---

 Arbeitsrecht

### Übung 2:

Maya ist Aerobictrainerin in einem Club. Sie arbeitet nach einem klar festgelegten Plan 30 Stunden pro Monat. Sie arbeitet ausschliesslich im Club und mit dessen Gerätschaften.

Arbeitsvertrag ja/nein? Kriterien?

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. 

---

---

---

---

---

---

---

---


Arbeitsrecht

**Übung 3:**

Henri ist Buchhalter. Er hat sich in eine Bürogemeinschaft eingemietet und erledigt für mehrere Geschäftskunden die Buchhaltung insbesondere Jahresabschluss für die Steuererklärung.

Arbeitsvertrag ja/nein? Kriterien?

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---


Arbeitsrecht

**Übung 4:**

Susi ist 3fache Mutter und Hausfrau. Als ihre Kinder alt genug sind und zur Schule gehen, will Susi wieder einer ausserhäuslichen Tätigkeit nachgehen. Sie meldet sich auf ein Inserat, in dem ihr eine Stelle als Putzfrau in einem Privathaushalt angeboten wird. Susi vereinbart mit den Auftraggebern, dass sie jeden Freitag morgen von 10.00 Uhr bis 12.00 Uhr im Haus putzt.

Arbeitsvertrag ja/nein? Kriterien?

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---

---

---

---

---

Arbeitsrecht

**3.3.4 Arbeitrechtliche Streitigkeiten**


Rechtsgrundlage Art. 343 Abs. 1 OR

Gerichtsstand wahlweise der Wohnsitz des Beklagten oder Ort der Firma.

Achtung: in internationalen Arbeitsverhältnissen sind oft Gerichtsstandsklauseln, diese sind unzulässig.

Schiedsabreden sind überwiegend anerkannt.

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur.




---

---

---

---


---

---

---

---



 Arbeitsrecht

### Besonderheit des Verfahrens


Rechtsgrundlage Art. 343 Abs. 1 OR

Für die Kantone gilt ein einfaches, rasches und kostenloses Verfahren bis Streitwert Fr. 30'000.-

Der Richter muss den Sachverhalt von Amtes wegen feststellen  
Art. 343 Abs. 4 OR

Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnis unterstehen den übrigen normalen prozessualen Verfahrensvorschriften

Weiterzug ans Bundesgericht min. Streitwert Fr. 8'000.-

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. 

---

---

---

---

---

---

---

---

 Arbeitsrecht

### Programm 12.12.2005

- Kurzrepetition
- Rechte und Pflichten Arbeitgeber
- Rechte und Pflichten Arbeitnehmer
- Arbeits- und Ruhezeiten

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. 

---

---

---

---

---

---

---

---