

Recht

WILLKOMMEN



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

Recht

Arbeitsrecht
OR Art. 319 - 362



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

Unterlagen/Materialien

- Skript
- ZGB/OR
- Bundesverfassung
- Arbeitsgesetz

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



Literaturhinweise

Von Kaenel Adrian
Arbeitsrecht 6. Aufl. Zürich

Geiser Thomas/Müller Roland
Arbeitsrecht in der Schweiz, Unterlagen zum
Selbststudium, 1. Aufl. Bern 2005

Irmtraud Bräunlich Keller
Arbeitsrecht – vom Vertrag bis zur Kündigung





Links

www.admin.ch
www.seco-admin.ch





Downloads

www.job-coaching.ch
Mail: info@job-coaching.ch



Nachrichten...

Job Coaching news

anstellung netzwerke angebot news porträt kontakt home

Neue Kurse für SachbearbeiterIn Personalwesen und SachbearbeiterIn Sozialversicherungswesen am Bildungszentrum Zürichsee in Horgen

Weitere Infos unter BZZ 

Kursdaten: SachbearbeiterIn Personalwesen
 Arbeitsrecht: 5.12.2005/12.12.2005/19.12.2005 Modulprüfung 9.01.2006
 Gehaltswesen: 16.01.2006/18.01.2006/23.01.2006 Modulprüfung 30.01.2006

Unterlagen zum Downloaden 


Kursdaten: SachbearbeiterIn Sozialversicherungswesen
 Arbeitsrecht: 8.12.2005/10.12.2005
 Gehaltswesen: 15.12.2005/17.12.2005 Modulprüfung am 22.12.2005

 **8.12.2005 Programm**


- Historischer Kurzurückblick Arbeitsrecht
- Grundlagen Gesetz/Rechtsquellen
- Vertragsformen: GAV, NAV, EAV
 - Form der Verträge
 - Zustandekommen
 - Abgrenzung zum Arbeitsvertrag
 - Streitigkeiten
- Pflichten des Arbeitnehmers
 - Arbeitspflicht
 - Sorgfalts- und Treuepflicht
 - Nichterfüllung
- Pflichten des Arbeitgebers
 - Fürsorge- und Schutzpflicht
 - Andere Pflichten
 - Pflichtverletzung durch den Arbeitgeber


Nächstes Mal mitnehmen: OR


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


 **10.12.2005 Programm**

- Kurzrepetition
- Arbeits- und Ruhezeiten
 - Regelung Tages-, Abend- und Nachtarbeit
 - Überstunden
 - Sonderschutz Jugendliche und Mütter
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses/Kündigung
 - Während der Probezeit
 - Ordentliche
 - Kündigung zur Unzeit/Sperrfristen
 - Missbräuchliche
 - Fristlose
- Schwarzarbeit
- Fragen.....FragenFragen.....


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



**Historischer Kurzurückblick
Entstehung des Arbeitsrechts?**

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. Arbeitsrecht 


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:

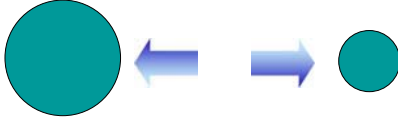


Gleichgewicht zwischen Arbeitgeber/Arbeitnehmer

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

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

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 + internationales 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
- GIG (Gleichstellungsgesetz)
- MwG (Mitwirkungsgesetz der Arbeitnehmer)
- Entsendegesetz

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




Arbeitsrecht

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

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



Arbeitsrecht

Verträge:

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

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




Arbeitsrecht

Bestimmungen:

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

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




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.





3. Vertragsformen

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





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



Arbeitsrecht

**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.

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




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. (Geltendes Recht IPR)

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

Für Streitigkeiten nach Gleichstellungsgesetz (GIG) gelten diese Bestimmungen unabhängig vom Streitwert.

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

Gütliche Einigung im Rechtsstreit

Arbeitsgerichte sind bestrebt, eine gütliche Einigung herbeizuführen. Einen sog. Vergleich. Der Richter schlägt die Zahlung eines Betrages vor, der meist unter der geforderten Summe liegt. Sind die Parteien einverstanden, braucht es kein Urteil.

Achtung: Stimmen die Parteien dem Vergleich zu, ist ein Weiterzug an ein höheres Gericht ausgeschlossen.

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



Arbeitsrecht

4. Rechte & Pflichten

Grundlage Art. 321 OR

Pflichten	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Vermögensrechtliche	Arbeit	Lohn
Personalrechtliche	Treue	Fürsorge

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



Arbeitsrecht

Pflichten des Arbeitnehmers


Arbeitspflicht *Art. 321 OR*

Ist die Hauptpflicht des Arbeitnehmers
Er/sie muss die Tätigkeit persönlich verrichten und kann diese nicht an andere übertragen, sofern nichts anderes vereinbart ist. (Bsp. Job-Sharing)

Umgekehrt ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, die Arbeit einem Dritten zu zuweisen. (Ausnahme Personalverleih)

Die Art der Arbeit richtet sich nach der Vereinbarung (Pflichtenheft)

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




Arbeitsrecht

Sorgfalts- und Treuepflicht

- Der Arbeitnehmer muss die ihm übertragene Arbeit sorgfältig ausführen** *Art. 321a Abs. 1 OR*
- Nebenbeschäftigung und Konkurrenzverbot** (Interessenswahrung des Arbeitgebers) *Art. 321 a Abs. 3 OR*
- Geheimhaltungspflicht** (auch nach dem Arbeitsverhältnis) *Art. 321 a Abs. 3 OR*
- Informations- und Herausgabepflicht** *Art. 321 b Abs. 1 + 2 OR*
- Leistung von Überstunden** wenn diese der Dringlichkeit bedarf und dem Arbeitnehmer zugemutet werden kann. Die Überstunden müssen vom Arbeitgeber vergütet werden *Art. 321 c Abs. 1 – 3 OR*
- Befolungs- und Weisungspflicht** *Art. 321 d OR*

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




Arbeitsrecht

Musterfall

Herr Muster ist bei der Müller AG in Zürich angestellt. In einem Leserbrief kritisiert er die Geschäftspolitik seines Arbeitgebers. Darf er das tun?

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




Arbeitsrecht

Verletzung der Sorgfalts- und Treuepflicht

Art 321a Abs. 1

„ Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragene Arbeit sorgfältig auszuführen und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren. „

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




Arbeitsrecht

4.2.1 Nichterfüllung: Vertragsverletzung durch den Arbeitnehmer

Arten der Verletzung:

- Beharrliche Arbeitsverweigerung
- Eigenmächtiger Ferienbezug
- Absichtliche Schlechtführung der Arbeitspflicht
- Konkurrenzierung des Arbeitgebers
- Abwerben von Mitarbeitenden
- Straftaten gegen den Arbeitgeber oder gegenüber Kunden
 - Diebstahl, Unterschlagung,
 - Sexuelle Belästigung, Schwere Beschimpfung, Tätlichkeiten
 - Annahme oder Forderung von Schmiergeldern
 - Betrug von Spesen- oder Arbeitszeitbetrug

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





4.2.1 Massnahmen durch den Arbeitgeber:

Fristlose Kündigung:

- Schwerste Kränkung oder sexuelle Belästigung
- Delikte gegen den Arbeitgeber sowie Aufforderung zu einer Straftat
- Konkurrenzierung des Arbeitgebers
- Delikte, Kränkung, sexuelle Belästigung gegenüber Mitarbeitenden





4.2.1 Massnahmen durch den Arbeitgeber:

Fristlose Kündigung nach einer Verwarnung:

- Beharrliche Weigerung der Arbeitsleistung
- Kommt regelmässig zu spät zur Arbeit
- Verletzung der Treuepflicht





4.2.1 Massnahmen durch den Arbeitgeber:

Achtung:

Eine fristlose Kündigung im Falle einer unverschuldeten Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung ist unzulässig




Arbeitsrecht

5.2 Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Definition:
Ist die Kehrseite der Treuepflicht des Arbeitnehmers

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




Arbeitsrecht

5.2 Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Grundlage Art. 328 ff. OR

- Schutz von Leben und Gesundheit
- Schutz der Persönlichkeit **Art. 328 Abs. 1 OR**
- Wahrung der Sittlichkeit
- Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsgrundsatz
- Bearbeitung der persönlichen Daten **Art. 328 b OR**
- Freizeit- und Ferienregelung **Art. 329 OR**
insbesondere auch bei Jugendlichen

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



Arbeitsrecht


5. Pflichten des Arbeitgebers

Regelungen betreffend Lohnzahlung

Grundlage Art. 322 ff. OR

- Lohnzahlungspflicht **Art. 322 OR**
- Ausrichtung des Lohnes **Art. 323 OR** und Lohnfortzahlung bei Verhinderung der Arbeitsleistung **Art. 324 OR**
- Abtretung und Verpfändung **Art. 325 OR**

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




Arbeitsrecht

Andere Pflichten

- Zeugnispflicht
- Haftung
- Zurverfügungstellen der Arbeitgeräte
- Gewährung von Ferien in besonderen Fällen

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




Arbeitsrecht

5. Sanktionen bei Verletzung der Fürsorgepflicht:

- Arbeitgeber kann auf Erfüllung klagen (Allgemeines Vertragsrecht)
- Im Falle eines Schadens: Schadenersatzforderungen
- Bei ungenügenden Schutzvorkehrungen durch den Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer die Arbeit verweigern
- Bei Persönlichkeitsverletzungen kann auch eine fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer ausgesprochen werden

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



10.12.2005 Programm

Nächstes Mal Mitnehmen OR

- Arbeits- und Ruhezeiten
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses/Kündigung
- Schwarzarbeit
- Fragen.....FragenFragen.....

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

Arbeitsrecht

