

Recht

GUETE MORGE



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

Recht

Arbeitsrecht
OR Art. 319 - 362



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

10.12.2005 Programm

>>>> Neue Downloads

www.job-coaching.ch

- > Unterlagen vom 8.12.05
- > Artikel „Alpha“ betreffend Mutterschaftsversicherung
- > Mögliche Prüfungsfragen mit Lösungen

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

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

Einführung	21.11.05 >> download
Kurs Arbeitsrecht	5.12.05 >> download
Kurs Arbeitsrecht	12.12.2005
Kurs Arbeitsrecht	19.12.2005
Kurs Gehaltswesen	16.01.2005
Kurs Gehaltswesen	18.01.2005
Kurs Gehaltswesen	23.01.2005

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

Unterlagen zum Downloaden


Kurs Arbeitsrecht	8.12.2005 >> download
Kurs Arbeitsrecht	10.12.2005
Kurs Gehaltswesen	15.12.2005
Kurs Gehaltswesen	17.12.2005

Weitere Unterlagen:
 Zusammenfassung Arbeitsrecht >> [download](#)
 Mögliche Prüfungsfragen >> [download](#)
 Lösungen zu den Prüfungsfragen >> [download](#)



Repe.... Repe....Repe


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



8.12.2005 Programm

Bearbeiteter Stoff:

- Grundlagen Gesetz/Rechtsquellen
- Vertragsformen: GAV, NAV, EAV
- Rechte und Pflichten Arbeitnehmers/Arbeitgebers


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

Arbeitsrecht

Drei Bereiche des 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.



2.2 Rechtsquellen für die Arbeitsverhältnisse unter Privaten:

- Bundesverfassung (BV)
- Obligationenrecht (OR)
- ArG (Arbeitsgesetz)
- Datenschutz/Urheberrechtsgesetz
- GIG (Gleichstellungsgesetz)
- MWG (Mitwirkungsgesetz der Arbeitnehmer)
- Entsendegesetz

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




Bestimmungen:

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

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.





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.





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

Friedenspflicht & Aussperrung

Friedenspflicht verhindert Arbeitskampfmassnahmen 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.





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.





EAV OR Art. 319 - 320

Wesentliches Charakteristikum:

Abhängigkeitsverhältnis und die Unterstellung des Arbeitnehmers in den Dienst des Arbeitgebers

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.

- schriftlich
- mündlich
- durch konkludentes Handeln

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





Rechte & Pflichten

Grundlage Art. 321 OR

Pflichten	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Vermögensrechtliche	Arbeit	Lohn
Personalrechtliche	Treue	Fürsorge

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





Programm von heute:

- Lohn- und Lohnarten
- 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





5. Lohn- und Lohnarten

Begriff: Lohn nennt man das vom Arbeitgeber für geleistete Arbeit zu erbringende Gehalt.

Die Lohnzahlungspflicht ist die vertragliche Hauptpflicht des Arbeitgebers und notwendiger Bestandteil jedes Arbeitsvertrages.

Merke: Ohne Lohnzahlung liegt kein Arbeitsverhältnis vor – allenfalls ein ungentgeltlicher Auftrag!





5. Lohnarten

Geldlohn und Naturallohn:

Lohn wird in der Regel in Form von Geldleistungen ausgerichtet. Häufig wird ein Teil des Lohnes aber auch in Form von Naturallohn erbracht. Das liegt vor, wenn der Arbeitnehmer den Geschäftswagen privat nutzen darf, er eine verbilligte Wohnung hat oder ihm Kost und Logis gewährt wird. (Art. 322 Abs. 2 OR)





5. Lohnarten

Zeitlohn:

Beim Zeitlohn wird die Arbeit allein nach der Dauer der geleisteten Arbeitszeit ohne Rücksicht auf das Arbeitsergebnis entlohnt.





5. Lohnarten

Leistungslohn:

Kommt in Form von Akkordarbeit vor, bei welcher der Lohn nach der geleisteten Arbeit bemessen wird. (Art. 319 Abs. 1)

Häufig gibt es kombinierte Lohnsysteme, bei denen z.B. Akkordlohn bezahlt wird, dieser aber mit einer Mindestlohngarantie verbunden ist.

Merke: Akkordarbeit weist Gemeinsamkeiten mit dem Werkvertrag auf. Anders als bei diesem ist jedoch das Arbeitsresultat nicht geschuldet.





5. Lohnarten

Leistungslohn:

Eine weitere Form des Leistungslohns sind die Prämien, welche einzelne oder eine Gruppe von Angestellten bei Zielerreichung erhalten.

Andere Arten von Leistungslohn: Provisionen, Anteile am Geschäftsergebnis oder die Gratifikation





5. Lohnarten

Provision:

Ist diejenige leistungsabhängige Arbeitsvergütung, welche der Arbeitnehmer am Wert der von ihm vermittelten oder abgeschlossenen Geschäfte beteiligt ist. Es ist dies meist ein prozentualer Anteil.

z.B. Bei Aussendienstmitarbeitern, Servicepersonal, Börsenbrokern.

Merke: Es ist zulässig, die Arbeitsvergütung allein in Form von Provisionen zu erbringen, allerdings nur, wenn sich daraus ein angemessenes Entgelt ergibt (Art. 349a Abs. 2OR)





5. Lohnarten

Anteil am Geschäftsergebnis:

In Form von Gewinn-, Umsatz- oder Cashflow-Beteiligungen
aber auch in Form von Mitarbeiteraktien oder- Optionen

Ziel: Motivation der Mitarbeitenden





5. Lohnarten

Gratifikation:

Ist eine Sondervergütung, die der Arbeitgeber neben dem Lohn bei bestimmten Anlässen (Weihnachten, Jubiläen) ausrichtet (Art. 322 d Abs. 1 OR)

Merke: Die Bezahlung ist freiwillig. Es müssen gewisse Grenzen durch den Gleichbehandlungsgrundsatz gesetzt werden. D.h. ohne sachlichen Grund dürfen einzelne Mitarbeiter nicht diskriminiert werden.





5. Lohnarten

Überstundenlohn:

Überstunden sind mit dem Normallohn samt einem Zuschlag von mindestens 25 % zu entgelten, sofern nichts anderes schriftlich verabredet ist (Art. 321c Abs. 3 OR)

Merke: Leitende Angestellte haben nach aktueller Bundesgerichtspraxis grundsätzlich keinen Anspruch auf Überstundenentschädigung. Das Pensum der Mehrarbeit sei durch den höheren Lohn abgegolten. Zudem ist das Arbeitsgesetz auf höhere Angestellte nicht anwendbar.





5. Lohnarten

Weitere Lohnarten:
In Form von „Zulagen“

Gesetzliche und vertragliche Familien-, insbesondere Kinderzulagen, sowie vertragliche Teuerungs-, Gefahren-, Schicht- und Schmutzzulagen.





5. Schutz des Lohnes

- Arbeitgeber hat Anspruch auf eine schriftliche und detaillierte Lohnabrechnung
- Lohn kann bis zum betriebsrechtlichen Existenzminimum gepfändet werden. (SchKG)
- Abtretungen künftiger Lohnforderungen, soweit diese nicht zur Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten geschehen, sind nichtig
- Ausnahmen bestehen für absichtlich zugefügten Schaden, gegenüber dem Arbeitgeber, für welchen Ersatzforderungen unbeschränkt verrechnet werden dürfen (Art. 323 b Abs. 2 OR)
- Sog. „Truck-Verbot“: Abreden über den Lohn im Interesse des Arbeitgebers sind unzulässig





5. Lohnfortzahlung

Im 1. Dienstjahr während 3 Wochen und danach für eine angemessene Zeit. (Sog. Basler-, Berner- und Zürcherskala)





5. Lohnrückbehalt durch den Arbeitgeber

Sofern vertraglich festgelegt oder üblich, darf ein Zehntel des Lohnes, insgesamt aber nicht mehr als der Lohn einer Arbeitswoche, als Sicherheit zurückbehalten werden. (Art. 323a OR)

Dieses Institut ist ähnlich wie eine Kautio (Art. 330a OR)





5. Verjährung des Lohnanspruchs

Der Lohnanspruch verjährt nach einer 5-jährigen Verjährungsfrist ab Fälligkeit (Art. 323a OR)





6. Arbeits- und Ruhezeit

Rechtsquelle: Wesentlicher Teil des Arbeitsgesetzes

Wöchentliche Höchstarbeitszeiten:
45 h für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben,
Büropersonal, technische und andere Angestellte,
Verkaufspersonal

50 h für alle übrigen Arbeitnehmer, ausgenommen sind Betriebe mit Sonderbestimmungen z.B. Betriebe der Erziehung





Tagesarbeitszeit

Rechtsquelle: Arbeitsgesetze

Tagesarbeitszeit:

Tagesarbeitszeit 45 h für Arbeitnehmer in industriellen Betrieben, Büropersonal, technische und andere Angestellte, Verkaufspersonal in Grossbetrieben des Detailhandels

50 h für alle übrigen Arbeitnehmer

Sondervorschriften für z.B. Krankenanstalten, Heime, Arztpraxen, Apotheken, Gastgewerbe, Betriebe des Autogewerbes, Kioske und ähnliches, öffentliche Versorgungsbetriebe, Bau- und Medienbetriebe.





Überzeitarbeit:

- Nur bei ausserordentlichem Arbeitsandrang, in Notfällen max. 2 h pro Tag.
- Im Kalenderjahr max. 170 h für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchststarbeitszeit von 45 h
- max. 140 h für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchststarbeitszeit von 50 h (Art. 12 Abs. 2 ArG)
- Überzeitvergütung mit 25 % Lohnzuschlag, sofern die Zeit nicht mit Freizeit gleicher Dauer kompensiert werden kann. (Art. 13 ArG)





Überzeitarbeit:

- Art. 12 Abs. 2 ArG
Die Überzeit darf für den einzelnen Arbeitnehmer 2 Stunden im Tag nicht überschreiten, ausser an arbeitsfreien Werktagen oder in Notfällen, und im Kalenderjahr insgesamt nicht mehr betragen als:
a) 170 h für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchststarbeitszeit von 45 h;
b) 140 h für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchststarbeitszeit von 50 h.
- Art. 13 ArG
Abs. 1 Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Überzeitarbeit einen Lohnzuschlag von wenigstens 25 % auszurichten
Abs. 2 Wird Überzeitarbeit im Einverständnis mit dem einzelnen Arbeitnehmer innert eines angemessenen Zeitraums durch Freizeit von gleicher Dauer ausgeglichen, so ist kein Zuschlag auszurichten.





Achtung: Überstunden- und Überzeitarbeit:

Überstunden wird diejenige Arbeitszeit bezeichnet, welche die vertragliche Wochenarbeitszeit überschreitet. Überstundenarbeit ist damit auch diejenige Arbeitszeit, die ein Teilzeitangestellter über sein vertragliches Pensum hinaus leistet, selbst wenn dadurch die betriebsübliche Arbeitszeit nicht überschritten wird.

Überzeitarbeit ist hingegen diejenige Arbeitszeit, welche die gesetzliche Höchstarbeitsvorschriften des Arbeitgesetzes überschreitet. Überzeitarbeit ist nur in engen Grenzen möglich und muss zwingend mit einem Überzeitzuschlag entgolten werden.





Nachtarbeit:

Ist grundsätzlich verboten und bewilligungspflichtig

Art. 16 ArG

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern ausserhalb der betrieblichen Tages- und Abendarbeit nach Art. 10 (Tagesarbeit 6-20, 20 – 23 Abendarbeitszeit) ist untersagt. Vorbehalten bleibt Art. 17

Nachtarbeit ist bewilligungspflichtig

Art. 17 Abs. 5 ArG

Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nachtarbeit wird vom Bundesamt, vorübergehende Nachtarbeit von der kantonalen Behörde bewilligt.





Sonntagsarbeit:

Ist grundsätzlich verboten

Art. 18 Abs. 1

In der Zeit zwischen Samstag 23 Uhr und Sonntag 23 Uhr ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern untersagt.

Sonntagsarbeit ist mit 50 % Lohnzuschlag zu entschädigen. Die Arbeitnehmer dürfen nur mit ihrem Einverständnis zur Arbeit herangezogen werden. (Art. 19 ArG)

Der Bundesfeiertag ist den Sonntagen gleichgestellt





Ruhezeiten:

Tägliche:

•Die tägliche Ruhezeit muss 11 aufeinander folgende Stunden betragen (Ausnahme Art. 15a ArG ... einmal in der Woche bis auf 8 h herabgesetzt werden)

Ruhetage:

•Ein Ruhetag pro Woche (in der Regel der Sonntag) (Art. 18 ff ArG) plus ein freier Halbtage gemäss Art. 21 ArG

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





Pausen:

Art. 13 ArG

Abs. 1

Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen:

- a) Ein Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden;
- b) Eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden;
- c) Eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden.

Abs. 2

Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihr Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen.

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





6.3. Sonderschutz für Jugendliche:

Art. 31 ArG

Die Arbeitszeit der Jugendlichen darf diejenige der andern Arbeitnehmer nicht übersteigen

Tagesarbeitszeit: Mit Einschluss der Pausen muss die Tagesarbeitszeit innerhalb von zwölf Stunden liegen.

Jugendliche bis zum vollendeten 16 Altersjahr dürfen bis höchstens 20.00 Uhr beschäftigt werden; Jugendliche über 16 Jahre bis höchstens 22.00 Uhr. (Vorbehalten sind Ausnahmen Art. 30 Abs. 2 ArG)

Jugendliche dürfen bis zum vollendeten 16. Altersjahr zu Überzeit nicht eingesetzt werden. Jugendliche dürfen während der Nacht und an Sonntagen nicht beschäftigt werden.

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





6.4. Sonderschutz für Schwangere und Stillende:

Art. 35 Abs. 1 – 4 ArG

Grundsätzlich: Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden.

Sie dürfen auf bloße Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Für stillende Mütter ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben. Wöchnerinnen dürfen während 8 Wochen nach der Niederkunft nicht und danach bis zur 16. Woche nur mit deren Einverständnis beschäftigt werden.

Schwangere Frauen dürfen ab der 8. Woche vor der Niederkunft zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr nicht beschäftigt werden.

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





7. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 334 – 338a OR

Grundsätzlich:
Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch:

- Kündigung: ordentlich/ausserordentlich (fristlos)
- Aufhebungsvertrag
- Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses
- Tod des Arbeitnehmers (Vertragsgrund erlischt)

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





Kündigung

Definition:
Die Kündigung ist eine einseitige und empfangsbedürftige Willenserklärung

Sie erzeugt eine Rechtsänderung, die unmittelbar durch den Empfang der Kündigungserklärung unabhängig vom Willen des Adressaten herbeigeführt wird.

Sofern nichts vertraglich bestimmt, kann die Kündigung mündlich ausgesprochen werden

In der Schweiz gilt das Zugangsprinzip: d.h. der Adressat muss im Besitze der Kündigung sein. (Poststempel gilt nicht)

Eine Begründung für die Kündigung muss nur auf Verlangen gegeben werden


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





Kündigungsfristen


>>> Schema

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


7.1 Kündigung während der Probezeit


- Jederzeit auf 7 Tage möglich
- Kündigungsschutz infolge Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militär entfallen
- Es gelten keine Sperrfristen

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


7.2 Ordentliche Kündigung

- 1. Jahr: 1 Monat
- 2. – 9. Jahr 2 Monate
- Ab 10. Jahr 3 Monate

- Länger Fristen sind möglich

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



Besonderheiten

Bedingungen:

- Kündigungen sind grundsätzlich bedingungsfeindlich
- nur zulässig als sog. Potestativbedingung d.h. Bedingunge, deren Erfüllung in der Macht des Adressaten stehen

Änderungskündigung

- Zulässig als Mittel der Neugestaltung von Anstellungsverträgen
- Nur unter Einhaltung der Kündigungsfristen

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





Pflichten

Arbeitgeber:

- Lohnfortzahlungspflicht: Arbeitgeber muss während der Kündigungsfrist den Lohn zahlen.
- Muss dem Arbeitnehmer Freizeit zur Verfügung stellen für die Stellensuche.
- Zeugnispflicht
- Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer weiterhin Arbeit zu zustellen, er kann den Arbeitnehmer freistellen. Die Lohnfortzahlungspflicht bleibt allerdings bestehen.

Arbeitnehmer:

- Ist verpflichtet bis zum Ende des Vertragsverhältnisses zu arbeiten (falls nicht eine Freistellung erfolgt)
- Sorgfaltspflicht
- Auch nach dem Arbeitsverhältnis die Pflicht der Interessenswahrung des Arbeitgebers

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





Konkurrenzverbot

Definition: Der Arbeitnehmer verpflichtet sich gegenüber dem Arbeitgeber nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine konkurrenzierenden Tätigkeiten, insbesondere weder auf eigene Rechnung, noch in einem konkurrenzierenden Geschäft tätig zu sein.

Voraussetzungen für die Gültigkeit:

- Der sich verpflichtende Arbeitnehmer muss handlungsfähig im Sinne von Art. 13 ZGB sein.
- Das Konkurrenzverbot ist nur schriftlich gültig.
- Der Arbeitnehmer muss Einblick in die Geschäftsunterlagen und Kundenkartei haben und müsste den Arbeitnehmer erheblich schädigen können (Art. 340 Abs. 2 OR)
- Das Konkurrenzverbot darf das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers nicht erschweren.

zudem müssen Konkurrenzverbote meist zeitlich und örtlich abgegrenzt werden

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





Kündigung zur Unzeit

Militärdienst:
Frist während 4 Wochen vor- und nachher, sofern der Dienst 11 Tage dauert

Krankheit/Unfall:
Im 1. Dienstjahr: 30 Tage
Ab 2. bis 5. Dienstjahr während 90 Tagen
Ab 6. Dienstjahr 180 Tage
Während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach Niederkunft
Während der Arbeitnehmer mit Zustimmung des Arbeitgebers an einer vom Bund angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion im Ausland teilnimmt

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





Eine Kündigung, die während der Sperrfrist ausgesprochen wird ist nichtig (Art. 336c Abs. 2 OR) d.h. sie entfaltet keine Rechtswirkung und muss nach Ablauf der Krankheit wiederholt werden.

Wird eine Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist ausgesprochen, wird der Lauf der Kündigungsfrist durch den Eintritt einer Sperrfrist unterbrochen und erst nach Beendigung des Verhinderungsgrundes fortgesetzt (Art. 336c Abs. 2)

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





Wann ist eine Kündigung missbräuchlich?

- Eigenschaften, die der andern Partei Kraft ihrer Persönlichkeit zustehen: Geschlecht, Rasse, Herkunft, Religion, Nationalität, Alter, sexuelle Ausrichtung etc.
- Verfassungsmässige Rechte: Meinungsäusserungsfreiheit, Glaubens- Gewissensfreiheit, politische Rechte
- Rachekündigungen
- Kündigungen weil eine Partei Militär-, Schutz- oder Zivildienst leistet
- Weil eine Partei gewerkschaftliche Tätigkeiten ausübt
- Diskriminierung im Sinne der Gleichstellung von Frau und Mann

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





Aufhebungsvertrag

Das Arbeitsverhältnis wird in gegenseitigem Einverständnis beendet. Arbeitgeber verzichtet auf die Arbeitsleistung, der Arbeitnehmer auf den Lohn.

Freistellung

Der Arbeitnehmer wird von seiner Leistungspflicht befreit, der Arbeitgeber ist jedoch weiterhin verpflichtet zur Lohnfortzahlung bis zum Ende der Kündigungsfrist.

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





8. Formen der Schwarzarbeit

Definition: jede entlohnte Erwerbstätigkeit, welche gegen gesetzliche Meldevorschriften verstösst

Beispiele:

- Anstellung von Arbeitnehmern ohne Arbeitsbewilligung
- Nichtbezahlen von Sozialleistungen
- Fehlende Erhebung der Quellensteuerabzüge bei ausländischen Arbeitnehmern
- Doppelte, Mehrfachanstellung
- Pseudo-Selbständigkeit
- Missbrauch von Versicherungsleistungen

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