

Recht

Arbeitsrecht



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

Programm

Programm 12.12.2005

- Kurzrepetition
- Kleine Fälle
- Streitigkeiten/Gerichtsstand
- Rechte und Pflichten Arbeitgeber
- Rechte und Pflichten Arbeitnehmer
- Arbeits- und Ruhezeiten

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

>>>> Neue Downloads

www.job-coaching.ch

- Unterlagen vom 5.12.05
- Artikel „Alpha“ betreffend Mutterschaftsversicherung
- Mögliche Prüfungsfragen mit Lösungen


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.



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

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





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.





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.





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.





Grundsatz der Formfreiheit:

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





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





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. "



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

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.




Programm

Stoff von heute 12.12.2005

- Streitigkeiten/Gerichtsstand
- Rechte und Pflichten Arbeitgeber
- Rechte und Pflichten Arbeitnehmer
- Arbeits- und Ruhezeiten

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

Arbeitsrecht



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

Arbeitsrechtliche Streitigkeiten

In erster Instanz meist spezialisierte Arbeitsgerichte, die von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite besetzte Gerichte geschaffen haben.

Der Weiterzug an eine höhere Instanz richtet sich nach den kantonalen prozessrechtlichen Bestimmungen.

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



Arbeitsrecht

Rechte & Pflichten

Grundlage Art. 321 OR

Pflichten	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Vermögensrechtliche	Arbeit	Lohn
Personalrechtliche	Treue	Fürsorge

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





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. 2 OR)





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,
Verkaufpersonal

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:
 - 170 h für Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Höchststarbeitszeit von 45 h;
 - 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 blosser 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.





Programm

Programm 19.12.2005

- Kurzrepetition
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Kündigung: in Probezeit
 ungerechtfertigte
 fristlos
 zur Unzeit
- Was ist Schwarzarbeit

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

Arbeitsrecht