


Gehaltswesen

## Grundlagen Gehaltswesen



Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsführerin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---


---

---

---

---

---



Gehaltswesen

Programm: 17.12.2005

- Stundenlohn Berechnung - Übungen
- Anteiliger Monatslohn -Übungen
- Ferienvergütung - Übungen
- 13. Monatslohn
- Mutterschaftsentschädigung
- Arbeitsrecht Fälle

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsführerin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---


---

---

---

---

---



Gehaltswesen

### Berechnung Stundenlohn:

- Monatslohn x 12 geteilt durch 52, geteilt durch die Anzahl wöchentliche Arbeitsstunden
- Monatslohn geteilt durch 21,75 (=monatliche Anz. Der Arbeitstage im Jahresdurchschnitt); Resultat geteilt durch Anz. Arbeitsstunden pro Tag (nur bei 5-Tage-Woche)

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsführerin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Berechnung Stundenlohn: (ohne 13.)

$$\frac{\text{Monatslohn} \times 12}{52 \times 42} = \text{Stundenlohn}$$

**Beispiel**

Monatslohn x 12/13 Monate	Jahresgehalt	
$4'500 \times 12$	$= 54'000$	$= 24.70$
$52 \times 42$	$= 2'184$	
Anz. Wochen im Jahr	Anz. Arbeitsstd./Wo	

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

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Berechnung Stundenlohn: (mit 13.)

$$\frac{\text{Monatslohn} \times 13}{52 \times 42} = \text{Stundenlohn}$$

**Beispiel**

Monatslohn x 13 Monate	Jahresgehalt	
$3'780 \times 13$	$= 49'140$	$= 22.50$
$52 \times 42$	$= 2'184$	
Anz. Wochen im Jahr	Anz. Arbeitsstd./Wo	

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

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Übung 1:

Monatslohn 5'600.- (mit 13. Monatslohn)  
 42 Stunden/Woche  
 Stundenlohn?

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

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Lösung 1:

$\frac{5'600 \times 13}{52 \times 42} = 33.30$	$\frac{72'800}{2'184} = 33.30$
<p>Monatslohn x 13 Monate</p> <p>Anz. Wochen im Jahr</p>	<p>Jahresgehalt</p> <p>Anz. Arbeitsstd./Wo</p>

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

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Übung 2:

Jahreslohn inkl. 13. = 85'000.-  
40 Stunden/Woche

Wie hoch ist der Stundenlohn?  
Wie hoch der Monatslohn?

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

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Lösung 2:

$\frac{5'600 \times 13}{(52 \times 40)} = 40.85 \text{ Stundenlohn}$	$\frac{85'000}{2'080} = 40.85 \text{ Stundenlohn}$
<p>Jahresgehalt</p>	<p>Jahreswoche x Arbeitsstd.</p>
$\frac{85'000}{13} = 6'538,40 \text{ Monatslohn}$	

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

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Berechnung eines anteiligen Monatslohns:

$$\frac{\text{Monatslohn}}{21.75} = ? \times \text{Arbeitstage} = \text{Bruttolohn}$$

Monatl. Anz. Arbeitstage im Durchschnitt
Arbeitstage im betreffenden Monat

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

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Übung 3:

Monatslohn 7'200.-  
 Eintritt 10. Oktober 2005  
 Wieviel beträgt der Monatslohn im Oktober?

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

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Lösung 3:

$$\frac{7'200.-}{21.75} = 331.03 \times 16 \text{ Arbeitstage} = 5'296.55 \text{ Bruttolohn}$$

Monatl. Anz. Arbeitstage im Durchschnitt
10. - 31.10 = 16 Arbeitstage

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

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Übung 4:

Monatslohn 5'300.-  
 Eintritt per 15. November 2005  
 Wie hoch ist der Bruttolohn?

Dorothea L. Häenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Lösung 4:

$$\frac{5'300.-}{21.75} = 243.60 \times 12 \text{ Arbeitstage} = 2'924.20 \text{ Bruttolohn}$$

Monatl. Anz. Arbeitstage  
im Durchschnitt

$15. - 30.11. = 12$   
Arbeitstage

Dorothea L. Häenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Ferienberechnung:

5 Ferienwochen = 25 Arbeitstage/Jahr

$$\frac{25}{12} = 2,08 \times \text{Anz. Monate} = \text{Ferienanspruch}$$

12 Monate

Anz. Ferientage  
im Jahr

Dorothea L. Häenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen

---

---

---

---

---

---


---

---

Gehaltswesen

Übung 5:

Fritz tritt per 1. September 2005 seine Stelle bei der Meyer AG an. Er hat 5 Wochen Ferien. Wie hoch ist sein Ferienanspruch für das Jahr 2005?

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsführerin, cand. iur. Gehaltswesen 

---

---

---

---

---

---

---

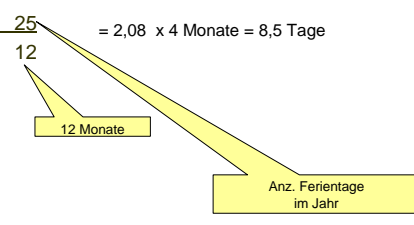
---


Gehaltswesen

Lösung 5:

5 Ferienwochen = 25 Arbeitstage/Jahr

$\frac{25}{12} = 2,08 \times 4 \text{ Monate} = 8,5 \text{ Tage}$



Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsführerin, cand. iur. Gehaltswesen 

---

---

---

---

---

---


---

---

Gehaltswesen

Übung 6:

Pia tritt ihre Stelle bei Frank & Söhne per 1. April an. Ihr Ferienanspruch beträgt 4 Wochen. Wie viele Ferien darf sie im Jahr 2005 noch beziehen?

Dorothea L. Haenni, eidg. dipl. Verkaufsführerin, cand. iur. Gehaltswesen 

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Lösung 6:

4 Ferienwochen = 20 Arbeitstage/Jahr

$$\frac{20}{12} = 1,66 \times 9 \text{ Monate} = 15 \text{ Tage}$$

12 Monate

Anz. Ferientage im Jahr

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

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Berechnung von Ferienguthaben: (nur bei Austritt)

$$\frac{\text{Monatlohn inkl. 13. (wenn üblich)}}{21.75} \times \text{Anzahl Ferientage}$$

21.75

Monatl. Anz. Arbeitstage im Durchschnitt

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

---

---

---

---

---

---

---

---

Gehaltswesen

Beispiel Ferienguthaben: (nur bei Austritt)

Monatslohn 6'000.- / Anteil 13. = 2'000.- (4 Mt.) / Feriensaldo 10

$$\frac{6'000.- + 2'000.-}{21.75} = 367.80 \times 10$$

21.75

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

---

---

---


---

---

---

---

---


 Gehaltswesen

### Mutterschaftsentschädigung:

- In Kraft sein 1. Juli 2005
- Wer hat Anspruch: angestellte und selbständige erwerbstätige Frauen und Frauen, die arbeitslos sind oder infolge Unfall, Krankheit oder Invalidität Taggelder beziehen.

Anspruchsdauer:  
Ab dem Zeitpunkt der Geburt 14 Wo. bzw. 98 Tage

Merke: Nimmt die Mutter die Erwerbstätigkeit früher wieder auf, erlischt dieser Anspruch. Gilt auch bei Teilzeitangestellten

Dorothea L. Häenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen 

---

---

---


---

---

---

---


---

 Gehaltswesen

### Mutterschaftsentschädigung:

- Höhe der Entschädigung:
- 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, max. 172.- pro Tag

Merke: Die Entschädigung gilt als Einkommen. Davon sind Beiträge an die AHV/IV/EO zu entrichten, allerdings nicht an die Unfallversicherungsprämien. Während der Mutterschaft sind Frauen unentgeltlich gegen Unfall versichert.

Dorothea L. Häenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen 

---

---

---


---

---

---

---

---

 Gehaltswesen

### Schwerpunkte im Arbeitsrecht:

Dorothea L. Häenni, eidg. dipl. Verkaufsleiterin, cand. iur. Gehaltswesen 

---

---

---

---

---

---

---

---




Arbeitsrecht

### 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

### Verträge:

- Einzelarbeitsvertrag (EAV)
- Gesamtarbeitsvertrag (GAV)
- Normalarbeitsvertrag (NAV)

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




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---


Arbeitsrecht

### 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.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Arbeitsrecht

**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


**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


**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.

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




---

---

---

---

---

---

---

---


Arbeitsrecht

**EAV OR**

**Form und Typ**

- schriftlich
- mündlich
- durch konkludentes Handeln

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




---

---

---

---

---

---

---


---

Arbeitsrecht

**Wesentliches Merkmal eines Arbeitsvertrags**

- 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

**Rechte & Pflichten**

Grundlage Art. 321 OR

Pflichten	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Vermögensrechtliche	Arbeit	Lohn
Personalrechtliche	Treue	Fürsorge

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




---

---

---

---

---

---

---

---

Arbeitsrecht

**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, Tötlichkeiten
  - Annahme oder Forderung von Schmiergeldern
  - Betrug von Spesen- oder Arbeitszeitbetrug

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




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---


Arbeitsrecht

**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

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




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Arbeitsrecht


**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

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




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**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



---

---

---

---

---

---

---

---



**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.



---

---

---

---

---

---

---

---



### 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.



---

---

---

---

---

---

---

---



### 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.



---

---

---

---

---

---

---

---



### 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.



---

---

---

---

---

---

---

---



## 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.



---

---

---

---

---

---

---

---



## 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.



---

---

---

---

---

---

---

---